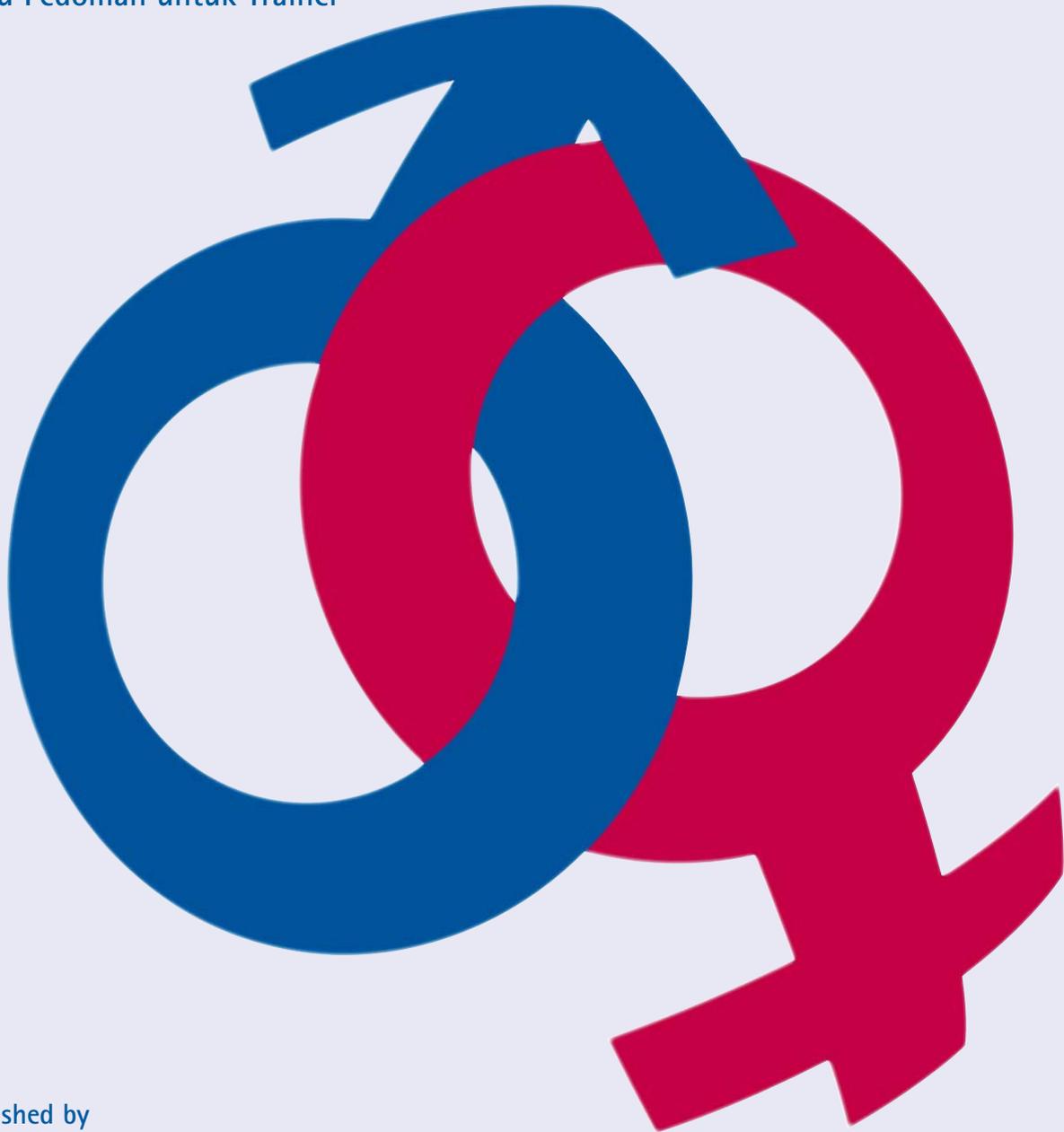


Analisis dan Perencanaan Gender dalam Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan

Buku Pedoman untuk Trainer



Published by

InWEnt – Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH
Capacity Building International, Germany
Friedrich-Ebert-Allee 40
53113 Bonn, Germany
Fon +49 228 4460-0
Fax +49 228 4460-1766
www.inwent.org

InWEnt – Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH
Capacity Building International, Germany
Division 4.01 Technical Cooperation, System Development
and Management in Vocational Training
68169 Mannheim, Germany
Fon +49 621 3002-0
Fax +49 621 3002-132
tvvet@inwent.org
www.inwent.org

Indonesian edition, July 2004

inWEnt

Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH
Capacity Building International, Germany

InWEnt

InWEnt – singkatan dari Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH (Capacity Building International, Germany) – adalah satu organisasi berbentuk perseroan terbatas yang tidak mengambil keuntungan dengan tujuan kesejahteraan sosial, yang berkecimpung dalam kegiatan peningkatan sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan kejuruan lanjutan dan dialog internasional. InWEnt yang didirikan pada tahun 2002 sebagai hasil peleburan dari Carl-Duisberg-Gesellschaft (CDG) e. V. dan Deutsche Stiftung für Internationale Entwicklung (DSE – German Foundation for International Development) mencakup pengalaman beberapa dasawarsa dari kedua organisasi asalnya dalam bidang kerjasama internasional. Program-program yang dirancangnya adalah berorientasi pada praktek dan ditujukan kepada staf ahli dan manajernya serta untuk para pengambil keputusan di sektor bisnis dan industri, politik, pemerintahan dan masyarakat madani dari semua bagian dunia. Forum Perkembangan Politik dari InWEnt menyelenggarakan dialog politik internasional tidak formal pada tingkat tinggi tentang perkembangan mutakhir dalam bidang politik pembangunan.

Divisi 4.01 dari InWEnt adalah hasil peleburan dua kantor bagian dari Industrial Occupations Promotion Centre (ZGB) yang merupakan bagian dari DSE dahulu dan berkedudukan di kota Mannheim. Dengan tujuan utama "pengembangan bisnis yang sinambung" maka tugas utamanya ditujukan pada kerjasama teknik, pengembangan sistem dan manajemen dalam bidang pendidikan dan pelatihan teknik dan kejuruan. Kelompok sasaran dari dialog dan program pelatihannya adalah para pengambil keputusan di sektor pemerintahan dan swasta, manajer muda dan para multiplikator dalam bidang pendidikan kejuruan.

Kerjasama dengan Indonesia

InWEnt mempunyai pengalaman kerjasama yang sudah berlangsung bertahun-tahun dengan mitra-mitra Indonesia dalam bidang TVET (pendidikan dan pelatihan teknik dan kejuruan) dan mempunyai hubungan kerja yang intensif dengan lembaga-lembaga pada tingkatan Pusat dan Daerah.

Salah satu tujuan utama dari InWEnt adalah untuk menggalakkan partisipasi yang setara dan akses yang sama bagi perempuan dan laki-laki dalam bidang TVET (pendidikan dan pelatihan teknik dan kejuruan) dan kesempatan kerja.

Analisis dan Perencanaan Jender dalam Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan

Buku Pedoman untuk Trainer

Diterbitkan oleh: InWEnt
Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH
Capacity Building International, Germany

Division 4.01

Technological Cooperation, System Development
and Management in Vocational Training

Penulis: Dr. Jutta Berninghausen¹

Mannheim 2001

¹ Banyak alat yang disajikan telah dikembangkan bersama dengan Eva Engelhardt.



Daftar Isi



Memperkenalkan Pedoman



Ringkasan Silabus Lokakarya



Jadwal Lokakarya yang diusulkan

Modul



1 Perkenalan

Acara



1.1 Perkenalan, tujuan lokakarya dan harapan para peserta

Acara



1.2 Memperkenalkan para peserta dan para fasilitator

Acara



1.3 Diskusi pendapat tentang peran jender

Modul



2 Konsep Jender

Acara



2.1 Definisi dari istilah "Jender"

Acara



2.2 Dari "Perempuan dalam Pembangunan" menuju "Jender dan Pembangunan"

Modul



3 Kesadaran Jender dalam Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan

Acara



3.1 Gerak-gerik yang khas laki-laki dan khas perempuan

Acara



3.2 Memainkan peran: "Perilaku sebagai perempuan – Perilaku sebagai laki-laki"

Acara



3.3 Kuis tentang pembagian kerja antara laki-laki dan perempuan

Acara



3.4 Cerita yang mengejutkan



Daftar Isi

Modul



4 Jender dalam Siklus Program Pelatihan

Acara



4.1 Siklus program pelatihan

Acara



4.2 Pertanyaan-pertanyaan yang responsif jender dalam siklus program pelatihan

Modul



5 Analisis Jender dalam Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan

Acara



5.1 Analisis Jender – untuk apa?

Acara



5.2 Kategori dan alat dari Harvard Framework

Acara



5.3 Alat pelengkap dari Analisis Jender, berguna bagi pendidikan dan pelatihan kejuruan

Acara



5.4 Menerapkan Analisis Jender

Modul



6 Perencanaan Jender dalam Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan

Acara



6.1 Kebutuhan jender praktis dan strategis

Acara



6.2 Memperkenalkan perencanaan jender

Acara



6.3 Menyusun Action Plan untuk bidang kerja para peserta

Modul



7 Evaluasi lokakarya

Acara



7.1 Memantau dengan metode "gunung" dan evaluasi

Acara



7.2 Feed Back dan Penutupan

Modul



8 Informasi latar belakang untuk peserta



Pustaka Acuan



Memperkenalkan Buku Pedoman

Tujuan

Mengatasi kesenjangan antara perempuan dan laki-laki dalam bidang pendidikan dan pelatihan kejuruan rasanya masih merupakan perjalanan yang jauh. Sebenarnya pendidikan kejuruan itu bukan mengurangi perbedaan antara status laki-laki dan perempuan, bahkan dalam beberapa bidang malah membangkitkan stereotip yang khas jender dan diskriminasi ekonomi perempuan. Meskipun sudah ada banyak pedoman training tentang kesadaran dan perencanaan jender, hingga kini masih belum ada pedoman yang khusus menyoroti hal kesenjangan jender dalam sektor pendidikan dan pelatihan kejuruan.

Inilah alasan mengapa pedoman training ini disusun. Titik beratnya adalah bagaimana pentingnya pendekatan yang memperhatikan jender dan elemen-elemen strategis terpenting dalam usaha memajukan perempuan dalam pendidikan dan pelatihan kejuruan. Pedoman ini memberikan penjelasan tentang cara menilai kebutuhan akan pelatihan yang membedakan jender dan juga tentang perencanaan, implementasi dan memantau program pelatihan. Dalam latihan praktis peserta dipandu bagaimana caranya menerapkan alat-alat analisis dan perencanaan jender dalam bidang kerja masing-masing.

Kelompok sasaran

Pedoman ini dirancang sebagai pedoman untuk melatih para trainer dalam bidang jender. Pedoman ini bisa digunakan untuk melakukan training bagi eksper Jerman bidang pendidikan dan pelatihan kejuruan sebagai persiapan untuk penugasan di luar negeri serta untuk para perencana dan guru bidang pendidikan kejuruan dari negara-negara yang sedang berkembang.



Memperkenalkan Buku Pedoman

Isi

Buku Pedoman ini mencakup tema pokok sebagai berikut:

- ▶ **Modul 1** saling memperkenalkan para peserta dan para fasilitator. Menerangkan tujuan-tujuan dan isi materi lokakarya.
- ▶ **Modul 2** memberikan penjelasan pendahuluan tentang konsep jender. Modul ini mulai membangkitkan pengertian mengapa jender merupakan tema dalam pengembangan pendidikan dan pelatihan kejuruan. Di sini diberikan penjelasan tentang istilah "jender" dan "jender dan pembangunan". Modul ini menerangkan politik pendekatan yang berbeda-beda untuk perempuan dan jender dan perubahan dari "perempuan dalam pembangunan" menjadi "jender dan pembangunan".
- ▶ **Modul 3** menitik beratkan pada latihan praktis tentang stereotip peran laki-laki dan perempuan dan untuk mengembangkan kesadaran akan pendekatan yang membedakan jender dan implementasinya dalam pendidikan dan pelatihan kejuruan.
- ▶ **Modul 4** Tingkatan dan upaya yang berbeda-beda dalam satu siklus program pelatihan dihubungkan dengan suatu pendekatan yang membedakan jender. Para peserta merumuskan pertanyaan-pertanyaan yang responsif jender dalam pendidikan dan pelatihan kejuruan dan menghubungkannya dengan tahapan-tahapan dari satu program pelatihan. Seperti yang diterangkan dalam modul 4.1, ke empat langkah bisa juga digunakan secara umum bagi satu siklus program dari proyek lain.
- ▶ **Modul 5** memperkenalkan prinsip dasar dan instrumen analisis jender dalam kerangka analisis kebutuhan akan training dan analisis kelembagaan. Di sini diperkenalkan pula kategori dan alat-alat dari Harvard Analytical Framework dan diterapkan di bidang kerja aktual para peserta serta alat-alat lainnya yang berguna dalam analisis jender yang berasal dari metode "Participatory Rural Appraisal (PRA)".
- ▶ **Modul 6** memperkenalkan konsep perencanaan jender, pengembangan kebutuhan jender praktis dan strategis dan matriks perencanaan jender, yang juga diterapkan dalam bidang kerja aktual dari para peserta.
- ▶ **Modul 7** membahas evaluasi dari lokakarya.
- ▶ **Modul 8** memberikan keterangan tentang bahan bacaan lainnya.



Memperkenalkan Buku Pedoman

Cara menggunakan Buku Pedoman

Buku pedoman ini diterbitkan sebagai kumpulan lembaran-lembaran yang tidak dijilid sehingga penggunaannya sangat fleksibel. Masing-masing modul bisa dianggap sebagai satu blok yang bisa dikombinasikan sesuka hati. Bahan yang disediakan bisa dipilih, diatur secara lain dan disesuaikan menurut kondisi dan kebutuhan khusus para peserta.

Pada beberapa bagian panduan untuk acara memberikan beberapa opsi kepada para trainer, yaitu tergantung apakah para peserta lokakarya mempunyai pengalaman kerja dalam bidang pendidikan dan pelatihan kejuruan atau apakah mereka masih dalam masa persiapan untuk mulai bekerja dalam bidang ini.

Dalam ringkasan silabus lokakarya diberikan jangka waktu untuk satu acara (satu jam acara/pelajaran adalah 45 menit), materi lokakarya ini bisa diajarkan dalam waktu kira-kira 3,5 hari.

Organisasi Buku Pedoman

Acara-acara terdiri dari:



Panduan Acara

Panduan acara memberikan informasi tentang tujuan dari acara, jangka waktu dan sarana yang digunakan serta instruksi untuk para trainer. Hasil yang mungkin tercapai atau ikhtisar dari diskusi dan latihan digaris bawahi secara khusus.



Transparansi

Lembaran-lembaran ini bisa dikopikan pada transparansi untuk overhead projector.



Bahan informasi

Bahan informasi (handouts) dibagikan selama acara dan berisikan studi kasus, bantuan dan instruksi untuk kerja dalam kelompok yang harus digunakan selama lokakarya.



Informasi tentang latar belakang

Informasi tentang latar belakang sebaiknya baru dibagikan menjelang akhir dari lokakarya sebagai bahan bacaan lanjutan. Informasi latar belakang ini mencakup ikhtisar dari lokakarya dan berisikan transparansi yang dibagikan, studi kasus serta bahan informasi latar belakang lainnya untuk penjelasan yang lebih mendalam.



Vitamin kerja

Beberapa tugas kecil di dalam acara-acara mungkin bisa merupakan pembangkit semangat peserta jika energi sedang berada pada titik yang rendah. Latihan-latihan ini tidak disebutkan secara khusus dalam buku pedoman.



Ringkasan silabus lokakarya

Modul	Acara	Bahan	Waktu (menit)
Modul 1	1.1 Perkenalan, tujuan lokakarya dan harapan 1.2 Memperkenalkan peserta dan fasilitator 1.3 Diskusi pendapat tentang peran jender	Transparansi 1, 2 - Bahan informasi 1	45 30 30 – 40
Modul 2	2.1 Definisi dari istilah "Jender" 2.2 Dari "Perempuan dalam Pembangunan" menuju "Jender dan Pembangunan"	Transparansi 3, 4 Trans. 5, 6, 7; Bahan informasi 2	45 90
Modul 3	3.1 Gerak-gerak yang khas laki-laki dan perempuan 3.2 Memainkan peran: "Perilaku laku sebagai perempuan –perilaku laku sebagai laki-laki" 3.3 Kuis tentang pembagian kerja antara laki-laki dan perempuan 3.4 Cerita yang mengejutkan	- Bahan informasi 3 Bahan informasi 4 -	30 90 30 – 40 10
Modul 4	4.1 Siklus program pelatihan 4.2 Pertanyaan-pertanyaan yang responsif jender dalam siklus program pelatihan	Trans. 8, 9; Bahan informasi 5 Bahan informasi 6	90 – 120 90
Modul 5	5.1 Analisis Jender – untuk apa? 5.2 Kategori dan alat dari Harvard Framework 5.3 Alat pelengkap dari Analisis Jender, berguna bagi pendidikan dan pelatihan kejuruan 5.4 Menerapkan Analisis Jender	Trans. 10, 11 Trans. 12, 13, 14, 15; bahan inf. 7 Trans. 16, 17, 18 Bahan informasi 8	45 60 – 90 45 – 60 135
Modul 6	6.1 Kebutuhan jender praktis dan strategis 6.2 Memperkenalkan perencanaan jender 6.3 Menyusun Action Plan untuk bidang kerja peserta	Trans. 19; Bahan inf. 6 Trans. 20; Bahan inf. 9 Bahan informasi 10, 11	90 60 – 90 90 – 120
Modul 7	7.1 Memantau dengan metode "gunung" dan evaluasi 7.2 Feed Back dan Penutupan	- -	10 – 15 45
Lama maksimum:			1.320 menit 30 jam pelajaran 3,5 hari





Jadwal Lokakarya yang diusulkan

Hari



1 Pagi hari, pukul 08.30 – 12.00 (termasuk istirahat minum kopi 30 menit)

Acara



1.1 Perkenalan, tujuan lokakarya dan harapan para peserta

Acara



1.2 Memperkenalkan peserta dan fasilitator

Acara



1.3 Diskusi pendapat tentang peran jender

Acara



2.1 Definisi dari istilah "Jender"

Hari



1 Siang hari, pukul 14.00 – 17.30



Vitamin kerja

Acara



2.2 Dari "Perempuan dalam Pembangunan" menuju "Jender dan Pembangunan"

Acara



3.1 Gerak gerak yang khas laki-laki dan perempuan

Acara



3.3 Kuis tentang pembagian kerja antara laki-laki dan perempuan

Hari



2 Pagi hari, pukul 08.30 – 12.00 (termasuk istirahat minum kopi 30 menit)

Acara



3.4 Cerita yang mengejutkan

Acara



3.2 Memainkan peran:
"Perilaku sebagai perempuan – perilaku sebagai laki-laki"

Acara



4.1 4.1 Siklus program pelatihan



Jadwal Lokakarya yang diusulkan

Hari



2 Siang hari, pukul 14.00 – 17.30



Vitamin kerja

Acara



4.2 Pertanyaan-pertanyaan yang responsif jender dalam siklus program pelatihan

Acara



5.1 Analisis jender – untuk apa?

Acara



5.2 Kategori dan alat dari Harvard Framework

Hari



3 Pagi hari, pukul 08.30 – 12.00 (termasuk istirahat minum kopi 30 menit)

Acara



5.3 Alat pelengkap dari Analisis Jender, berguna bagi pendidikan dan pelatihan kejuruan

Acara



5.4 Menerapkan Analisis Jender

Hari



3 Siang hari, pukul 14.00 – 17.30



Vitamin kerja

Acara



6.1 Kebutuhan jender praktis dan strategis

Acara



6.2 Memperkenalkan perencanaan jender

Hari



4 Pagi hari, pukul 08.30 – 12.00 (termasuk istirahat minum kopi 30 menit)

Acara



6.3 Menyusun action plan untuk bidang kerja peserta

Acara



7.1 Memantau dengan metode "gunung" dan evaluasi

Acara



7.2 7.2 Feed back dan penutupan

1 Modul 1 – Perkenalan

Acara
 1.1

Transparansi
 1

Transparansi
 2

Acara
 1.2

Acara
 1.3

Bahan informasi
 1

Acara
 1.1 Perkenalan, tujuan lokakarya dan harapan para peserta

Acara
 1.2 Memperkenalkan peserta dan fasilitator

Acara
 1.3 Diskusi pendapat tentang peran jender

1.1 Perkenalan, tujuan lokakarya dan harapan para peserta

Tujuan

- ▶ Untuk mengetahui tentang pekerjaan para peserta dan persepsinya tentang jender.
- ▶ Untuk mengerti harapan para peserta lokakarya.
- ▶ Untuk menerangkan tujuan dan materi lokakarya dan menghubungkannya dengan harapan para peserta.

Waktu

45 min

Sarana

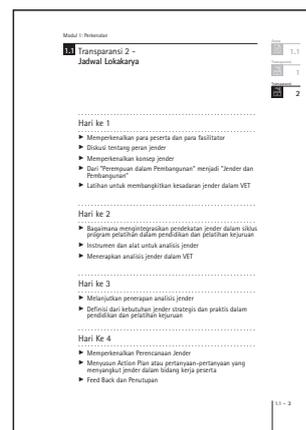
- ▶ spidol
- ▶ pinboard
- ▶ kartu pinpoint
- ▶ flipchart
- ▶ overhead projector
- ▶ transparansi 1, 2

Panduan acara

1. Sambutlah para peserta dan mulailah acara dengan memperkenalkan diri.
2. Siapkan satu pinboard dengan enam kategori:
 - ▶ nama, negara asal
 - ▶ tempat kerja
 - ▶ jabatan/dan atau tugas
 - ▶ Bagaimana hubungan pekerjaan peserta dengan jender (relasi sosial antara laki-laki dan perempuan)?
 - ▶ Apakah organisasi Anda mempunyai kebijakan jender tertentu?
 - ▶ Apa yang diharapkan dari lokakarya ini?
3. Mintakan kepada para peserta supaya setiap peserta mengambil beberapa kartu dan satu spidol dan supaya menuliskan satu kategori pada satu kartu.
4. Mintakan kepada para peserta supaya kartu-kartunya ditempelkan pada pinboard dan setiap orang memperkenalkan diri dengan cara menerangkan apa yang telah ditulis pada kartunya.
5. Setelah para peserta memperkenalkan diri, jelaskan tujuan lokakarya dan jadwal waktu dengan cara memperlihatkan transparansi 1 dan 2.
6. Tanyakan kepada para peserta apakah tujuan lokakarya dan jadwal waktu sesuai dengan harapan mereka dan diskusikan perubahan, jika perlu.



Transparansi 1



Transparansi 2

Catatan bagi fasilitator

Mungkin Anda lebih senang untuk menuliskan tujuan dan isi lokakarya pada kertas yang besar daripada menggunakan overhead projector.



1.1 Transparansi 1 - Tujuan Khusus Lokakarya



.....
Tujuan lokakarya ini adalah:
.....

- ▶ untuk memperkenalkan istilah "Jender"
- ▶ untuk meningkatkan kesadaran jender
- ▶ untuk mendiskusikan visi dan keterbatasan dari pembangunan yang responsif jender dalam pendidikan dan pelatihan kejuruan (VET)
- ▶ untuk menjelaskan peran analisis jender dan perencanaan jender dalam siklus program pelatihan
- ▶ untuk memperkenalkan instrumen analisis jender sebagai satu alat untuk menganalisis situasi laki-laki dan perempuan dalam pendidikan dan pelatihan kejuruan dan pasar kerja
- ▶ untuk memperkenalkan instrumen perencanaan jender
- ▶ untuk memberikan bantuan tentang bagaimana caranya mengintegrasikan perencanaan yang lebih mengacu kepada kesetaraan jender ke dalam pekerjaan aktual para peserta.

.....
Setelah lokakarya, para peserta akan:
.....

- ▶ mampu menerangkan alasan dari jender dan pembangunan
- ▶ sadar akan isu jender dalam bidang kerja mereka
- ▶ mampu menggunakan instrumen analisis jender sebagai satu alat untuk analisis kebutuhan akan pendidikan, analisis pasar kerja dan analisis kelembagaan
- ▶ mampu mengidentifikasi kebutuhan jender praktis dan strategis dalam masing-masing lingkungan kerja
- ▶ mampu menggalakkan perencanaan yang responsif jender dalam program pelatihan dan proyek-proyek.

1.1 Transparansi 2 - Jadwal Lokakarya

Acara	1.1
Transparansi	1
Transparansi	2

.....

Hari ke 1

.....

- ▶ Memperkenalkan para peserta dan para fasilitator
- ▶ Diskusi tentang peran jender
- ▶ Memperkenalkan konsep jender
- ▶ Dari "Perempuan dalam Pembangunan" menjadi "Jender dan Pembangunan"
- ▶ Latihan untuk membangkitkan kesadaran jender dalam VET

.....

Hari ke 2

.....

- ▶ Bagaimana mengintegrasikan pendekatan jender dalam siklus program pelatihan dalam pendidikan dan pelatihan kejuruan
- ▶ Instrumen dan alat untuk analisis jender
- ▶ Menerapkan analisis jender dalam VET

.....

Hari ke 3

.....

- ▶ Melanjutkan penerapan analisis jender
- ▶ Definisi dari kebutuhan jender strategis dan praktis dalam pendidikan dan pelatihan kejuruan

.....

Hari Ke 4

.....

- ▶ Memperkenalkan Perencanaan Jender
- ▶ Menyusun Action Plan atau pertanyaan-pertanyaan yang menyangkut jender dalam bidang kerja peserta
- ▶ Feed Back dan Penutupan

1.2 Memperkenalkan peserta dan fasilitator¹



Tujuan

Waktu

30 men.

- Untuk memperkenalkan para peserta dan para fasilitator dalam suasana tidak formal.

Panduan acara

1. Mintakan kepada para peserta supaya berdiri dan berkumpul di tengah ruangan. Perhatikan bahwa ada tempat yang cukup sehingga semua peserta bisa membentuk satu barisan.
2. Mintakan kepada para peserta supaya mereka membayangkan bahwa ruangan adalah satu peta dunia dan mereka harus berdiri di tempat kelahiran mereka. Bagikan ruangan menjadi tiga bagian, satu bagian adalah desa, satu bagian adalah kota kecil, satu bagian kota besar. Mintakan supaya para peserta membentuk tiga kelompok sesuai dengan besarnya tempat kelahiran mereka. Ulangi latihan dengan bertanya, peserta sekarang tinggal di mana.
3. Mintakan kepada para peserta supaya mereka membentuk satu barisan menurut urutan usia mereka. Katakan kepada mereka, bahwa mereka tidak boleh berbicara selama latihan ini.
4. Ulangi latihan dengan menggunakan kriteria lamanya pengalaman kerja dan jumlah anak. Tanyakan kepada mereka, siapa yang mengasuh anak selama mereka tidak di rumah, suami/isteri, kakek/nenek, pembantu (3 kelompok).
5. Biarkan para peserta membentuk tiga kelompok: kelompok yang tidak mengetahui tentang pendekatan jender, kelompok yang sedikit mengetahui dan kelompok yang cukup mengetahui.
6. Tanyakan siapa yang sudah pernah/belum pernah mengganti popok bayi.
7. Setelah setiap latihan diskusikan dan berikan kesempatan kepada para peserta untuk mengatakan mengapa mereka berdiri di suatu tempat.

Catatan bagi fasilitator

Latihan ini hanya perlu dilakukan jika para peserta tidak saling mengenal. Jika lokakarya tentang jender ada di tengah satu program, maka latihan ini tidak perlu dilakukan.

Pertanyaan-pertanyaan bisa disesuaikan dengan situasi aktual dan pengalaman kerja para peserta.

¹ Diambil dari Eva Engelhardt: Gender in der DSE, DSE Mannheim 1996



1.3 Diskusi pendapat tentang peran jender¹



Tujuan

- ▶ Membuat para peserta sadar akan penilaian mereka tentang peran khas laki-laki dan perempuan.
- ▶ Mendiskusikan pendapat pribadi peserta dan pendapat lainnya tentang peran yang khas jender.

Waktu 30 – 45 men.

Sarana

- ▶ Skala dari satu sampai sepuluh
- ▶ Mungkin bahan informasi 1

Panduan acara

1. Katakan kepada para peserta bahwa latihan ini adalah untuk mendapatkan pendapat mereka tentang peran khas dari laki-laki dan perempuan. Jelaskan bahwa tidak ada jawaban yang salah atau betul dalam latihan ini, bahwa pendapat yang berlainan merupakan bahan untuk didiskusikan.
2. Letakan satu skala dari satu sampai sepuluh di lantai. Katakan kepada para peserta, bahwa nomor sepuluh pada skala berarti "saya setuju sekali" dan nomor satu berarti "saya sama sekali tidak setuju". Katakan bahwa Anda akan membacakan beberapa statement dan mintakan supaya para peserta berdiri antara satu (saya tidak setuju) dan sepuluh (saya setuju).
3. Bacakan semua atau pilih beberapa statement sebagai berikut:

Statement tentang persepsi peran

- ▶ Laki-laki lebih rasional dari pada perempuan.
 - ▶ Anak laki laki harus mendapat pendidikan yang lebih baik dari pada anak gadis.
 - ▶ Suami dan isteri harus bersama-sama secara seimbang mengasuh anak-anak.
 - ▶ Karir laki-laki selalu harus didahulukan.
 - ▶ Seorang isteri jangan sekali-kali membantah suami di hadapan umum.
 - ▶ Ibu orang yang paling penting bagi seorang anak.
 - ▶ Laki-laki melakukan pekerjaan yang lebih berat dengan menggunakan kekuatan fisik, sementara perempuan mendapat bagian yang lebih mudah.
 - ▶ Laki-laki harus mempunyai pendapatan yang lebih tinggi dari pada perempuan.
 - ▶ Perempuan tidak begitu mampu mengambil keputusan.
 - ▶ Perempuan tidak bisa mengerti dan tidak mampu menghendel mesin.
 - ▶ Perempuan bisa menjadi ahli tata buku yang mampu tetapi manajemen lebih baik dengan panduan laki-laki.
4. Setelah setiap statement, mintakan beberapa peserta dari kelompok "pro" dan beberapa dari kelompok "kontra" untuk menjelaskan posisi mereka dan biarkan mereka berdiskusi sebentar tentang alasan dari pendapat mayoritas dan minoritas.

¹ Gagasan diambil dari Adelstal, Berninghaus (penerbit), Kerstan (script): Gender Awareness and Planning Manual, ILO Cooperative Project, Jakarta 1993

1.3 Diskusi pendapat tentang peran jender



5. Ringkaskan latihan sebagai berikut:



Evaluasi:

Latihan ini menunjukkan bahwa kita semua menghubungkan nilai-nilai tertentu pada peran laki-laki dan perempuan. Nilai-nilai ini tidak selalu sama, karena nilai-nilai ini tidak ditentukan oleh perbedaan biologis, melainkan sangat dipengaruhi oleh tradisi dan keadaan sosial-budaya masyarakat. Membuka kesempatan yang lebih luas bagi perempuan untuk kegiatan-kegiatan selalu disertai dengan perubahan definisi tentang peran kedua jenis kelamin. Setiap anggota masyarakat bisa membantu dalam perubahan ini melalui kegiatannya sendiri.

Catatan bagi fasilitator

Janganlah berusaha untuk mencapai kesepakatan dalam hal ini – tujuan dari latihan adalah untuk mendapatkan bayangan tentang perbedaan pendapat para peserta dan membiarkan para peserta membandingkan posisi sendiri dengan posisi peserta lokakarya lainnya.

Anda juga bisa melakukan latihan ini sebagai latihan tertulis, akan tetapi cara ini tidak begitu menarik dan kurang komunikatif dibandingkan dengan cara tersebut di atas.

Akan tetapi Anda mungkin akan memutuskan untuk membagikan **bahan informasi 1** kepada para peserta untuk mengevaluasi diri.

Modul 1 - Perkenalan

Bahan Informasi 1 -

Peran jender – statement untuk diskusi

1.3

1

Statement	Setuju ← → Tidak setuju									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Laki-laki lebih pantas dan layak perempuan.										
2. Perempuan lebih pantas dan layak laki-laki.										
3. Laki-laki dan perempuan harus bekerja sama untuk mencapai kemajuan bersama.										
4. Perempuan harus bekerja di rumah.										
5. Perempuan harus bekerja di luar rumah.										
6. Perempuan harus bekerja di luar rumah dan di rumah.										
7. Perempuan harus bekerja di luar rumah dan di rumah.										
8. Perempuan harus bekerja di luar rumah dan di rumah.										
9. Perempuan harus bekerja di luar rumah dan di rumah.										
10. Perempuan harus bekerja di luar rumah dan di rumah.										
11. Perempuan harus bekerja di luar rumah dan di rumah.										

1.3 - 1

Bahan informasi 1

2 Modul 2 – Konsep Jender

Acara	2.1
Transparansi	3
Transparansi	4

Acara	2.2
Transparansi	5
Transparansi	6
Transparansi	7
Bahan informasi	2

Acara
 2.1 Definisi istilah "Jender"

Acara
 2.2 Dari "Perempuan dalam Pembangunan"
menjadi "Jender dan Pembangunan"

2.1 Definisi istilah "Gender"¹

Tujuan

- ▶ Mendapatkan pengertian yang sama dari istilah "gender".
- ▶ Membuat para peserta mampu menerangkan perbedaan antara gender dan jenis kelamin.

Waktu

45 men.

Sarana

- ▶ flipchart
- ▶ overhead projector
- ▶ transparansi 3, 4

Panduan acara

1. Mintakan kepada para peserta untuk melakukan brainstorming tentang ciri-ciri apa yang menurut mereka khas laki-laki atau perempuan. Mulailah brainstorming dengan kalimat "Perempuan mempunyai ciri-ciri ...", "Laki-laki mempunyai ciri-ciri ...". Kumpulkan semua jawaban dan tuliskan jawaban pada flipchart, satu helai untuk sifat laki-laki, helai lainnya untuk sifat perempuan.

Hasil dari latihan ini bisa jadi:

	Laki-laki adalah	Perempuan adalah
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ agresip ▶ berambisi ▶ berpikir terang ▶ berani ▶ egoistis ▶ kuat ▶ suka berisik ▶ mengiri 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ atraktif (menarik) ▶ tidak mandiri ▶ suka melamun ▶ emosional ▶ malu-malu ▶ lemah ▶ suka bicara ▶ tidak konsekuen

2. Bacakan sifat-sifat laki-laki dan perempuan yang dituliskan dan diskusikan apakah itu hanya stereotip belaka atau apakah menurut pendapat para peserta itu adalah benar.
3. Diskusikan gambaran apa yang ada di benak perempuan dan laki-laki tentang sifat-sifat khas laki-laki dan khas perempuan dan implikasinya apa terhadap cara bekerja dan kepemimpinan. Tambahkan bahwa banyak sifat-sifat yang dianggap khas untuk perempuan bukan sifat yang positif untuk kepemimpinan.
4. Sekarang tanyakan kepada para peserta, apakah sifat-sifat yang dianggap khas laki-laki bisa berlaku pula untuk perempuan dan sebaliknya. Tanyakan apakah ada perempuan yang mempunyai sifat "laki-laki" dan sebaliknya. Mintakan kepada para peserta untuk mengidentifikasi sifat yang akhirnya bisa diberlakukan untuk jenis kelamin lainnya dan yang mana sama sekali tidak bisa.

¹Gagasan diambil dari Adelstal, Berninghausen (Penerbit), Kerstan (script): Gender Awareness and Planning Manual, ILO Cooperative Project, Jakarta 1993

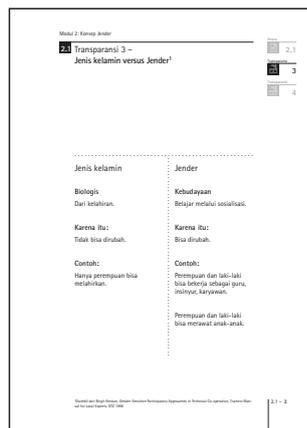
2.1 Definisi dari istilah "Jender"

6. Kebanyakan akhirnya Anda berkesimpulan bahwa hanya fungsi-fungsi biologis yang tidak berlaku sama sekali untuk jenis kelamin lainnya, sedangkan semua sifat-sifat lainnya berlaku juga untuk paling sedikit beberapa laki-laki atau perempuan.
7. Jelaskan bahwa semua sifat-sifat lainnya yang tidak ditentukan secara biologis bisa disebut sifat jender, berarti perbedaan antara laki-laki dan perempuan hasil konstruksi sosial-budaya.

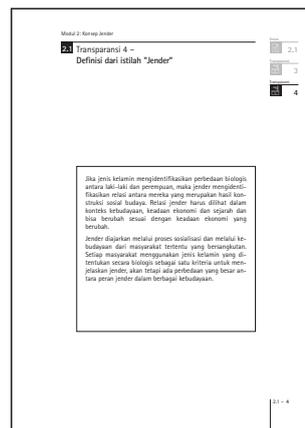
Jelaskan bahwa perbedaan antara jenis kelamin dan jender dibuat untuk menekankan bahwa kondisi biologis dan fisik ditentukan secara alamiah, sedangkan jender adalah hasil konstruksi sosial-budaya dan oleh karena itu bisa diubah di mana perlu.

Yang penting adalah bahwa kita bisa menentukan sendiri apakah kita senang akan stereotip peran jender atau apakah kita ingin merubahnya.

8. Buatlah ringkasan dengan menggunakan **transparansi 3 dan 4**.



Transparansi 3



Transparansi 4

Catatan bagi fasilitator

Dalam latihan ini sering kali para peserta bertanya, apakah mereka harus menyebutkan stereotip laki-laki dan perempuan menurut pendapat masyarakat atau apakah mereka harus menyebutkan pendapat sendiri. Jawablah bahwa mereka boleh menyebutkan keduanya. Pengalaman menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang besar antara stereotip menurut pendapat masyarakat dan pendapat sendiri.

2.1 Transparansi 3 – Jenis kelamin versus Jender¹



.....

Jenis kelamin

Biologis

Dari kelahiran.

Karena itu:

Tidak bisa dirubah.

Contoh:

Hanya perempuan bisa melahirkan.

Jender

Kebudayaan

Belajar melalui sosialisasi.

Karena itu:

Bisa dirubah.

Contoh:

Perempuan dan laki-laki bisa bekerja sebagai guru, insinyur, karyawan.

Perempuan dan laki-laki bisa merawat anak-anak.

¹Diambil dari Birgit Kerstan, Gender-Sensitive Participatory Approaches in Technical Co-operation, Trainers Manual for Local Experts, GTZ 1996

2.1 Transparansi 4 – Definisi dari istilah "Jender"

Acara
 2.1

Transparansi
 3

Transparansi
 4

Jika jenis kelamin mengidentifikasi perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan, maka jender mengidentifikasi relasi antara mereka yang merupakan hasil konstruksi sosial budaya. Relasi jender harus dilihat dalam konteks kebudayaan, keadaan ekonomi dan sejarah dan bisa berubah sesuai dengan keadaan ekonomi yang berubah.

Jender diajarkan melalui proses sosialisasi dan melalui kebudayaan dari masyarakat tertentu yang bersangkutan. Setiap masyarakat menggunakan jenis kelamin yang ditentukan secara biologis sebagai satu kriteria untuk menjelaskan jender, akan tetapi ada perbedaan yang besar antara peran jender dalam berbagai kebudayaan.

2.2 Dari "Perempuan dalam Pembangunan" menjadi "Gender dan Pembangunan"

Tujuan

- ▶ Untuk mengerti mengapa subordinasi perempuan dianggap sebagai satu isu pembangunan.
- ▶ Untuk menjadi sadar akan perubahan dari "Women in Development (WID)/Perempuan dalam Pembangunan" menjadi "Gender and Development (GAD)/Gender dan Pembangunan" dalam diskusi internasional dan mengerti pendekatan kebijakan yang berbeda bagi perempuan dan gender.
- ▶ Untuk mulai memupuk pengertian mengapa gender adalah satu isu pembangunan dalam pendidikan dan pelatihan kejuruan.

Waktu

90 min

Sarana

- ▶ flipchart
- ▶ overhead projector
- ▶ transparansi 5, 6, 7
- ▶ bahan informasi 2

Panduan acara

1. Jelaskan bahwa acara ini memberikan ikhtisar pendek dari teori pembangunan dengan pendekatan WID (Perempuan dalam Pembangunan) dan akan mendiskusikan perbedaan antara "Women in Development" dan "Gender and Development". Katakan kepada para peserta bahwa mereka akan diminta untuk mendiskusikan, mengapa perspektif gender adalah penting dalam pendidikan dan pelatihan kejuruan.
2. Jelaskan mengapa subordinasi perempuan telah dianggap sebagai satu isu pembangunan:



Konsep "Women in Development/Perempuan dalam Pembangunan" dimulai bersamaan dengan konperensi PBB pertama tentang perempuan yang diadakan pada tahun 1975 di Mexico City. Konperensi ini menandai pembukaan dasawarsa PBB untuk kaum perempuan, di mana dana dan personil dialokasikan untuk mempromosikan perempuan dalam pembangunan.

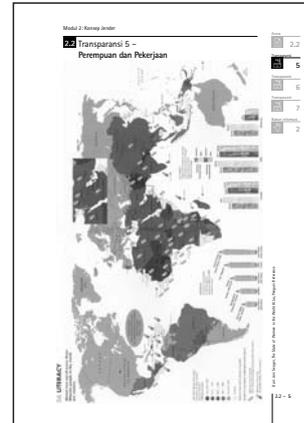
Masalah utama yang dilihat pada waktu itu adalah perempuan yang tidak ikut serta dalam proses pembangunan, serta pembagian kerja dan kepemilikan kekayaan yang tidak adil.

Kemiskinan adalah perempuan.

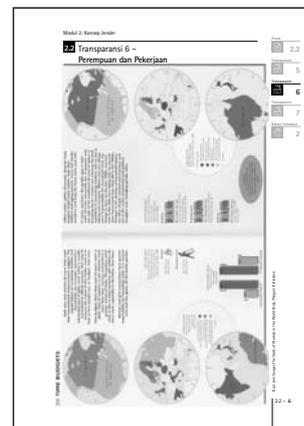
Statistik dari UNESCO menunjukkan: perempuan melakukan 75% dari pekerjaan, berpenghasilan 10% dari pendapatan dan memiliki 1 % dari semua harta. 66% dari orang yang buta aksara adalah perempuan. Keadaan ini tidak banyak berubah sampai sekarang. Human Development Report (Laporan tentang perkembangan manusia) dari UNDP dari tahun 1995 menunjukkan bahwa sampai kini semua perempuan di seluruh dunia melakukan 50% dari pekerjaan yang dihitung, akan tetapi hanya 30% dari pekerjaan ini dibayar (dibandingkan dengan sampai 75% dari pekerjaan laki-laki). 70% dari orang miskin di seluruh dunia adalah perempuan dan anak-anak, 80% dari semua orang yang mengungsi di seluruh dunia adalah perempuan dan anak-anak. Persentase orang buta aksaraf masih tetap 60% untuk orang perempuan di seluruh dunia.

2.2 Dari "Perempuan dalam Pembangunan" menjadi "Jender dan Pembangunan"

3. Peragakan **transparansi 5** dan **6** untuk menunjukkan keadaan yang tidak menguntungkan bagi perempuan dalam bidang pendidikan dan kerja.
4. Jelaskan bahwa identifikasi dari subordinasi perempuan sebagai satu masalah telah mengakibatkan berbagai upaya untuk mengatasi ketidaksetaraan. Tujuannya adalah untuk mengintegrasikan perempuan secara lebih efektif dalam proses pembangunan sehingga perempuan mendapatkan manfaat yang lebih besar. Titik berat pada perempuan ini lalu di seluruh dunia menjadi satu tema pembangunan yang disebut "Women in Development/Perempuan dalam Pembangunan" atau disingkat WID.
5. Presentasikan secara singkat pada satu flipchart sejarah dari konsep "Women in Development", tuliskan pendekatan yang berbeda bersama dengan tahun mulainya:
 - ▶ Welfare (Kesejahteraan) 1950
 - ▶ Equity (Keadilan) 1975
 - ▶ Anti Poverty (Anti Kemiskinan) 1970
 - ▶ Efficiency (Efisiensi) 1980
 - ▶ Empowerment (Pemberdayaan) 1980
 - ▶ Gender (Jender) 1985



Transparansi 5



Transparansi 6



Ringkasan oleh Caroline Moser:

Pendekatan-pendekatan kebijakan¹

Cara-cara pendekatan kebijakan terhadap perempuan berpendapatan rendah di Dunia Ke Tiga pada dasawarsa yang lalu telah berubah-ubah, mencerminkan perubahan dalam kebijakan pengembangan ekonomi makro. Ada lima kebijakan pendekatan yang bisa dibedakan, masing-masing dibedakan berdasarkan peran dari perempuan yang menjadi titik berat dan kebutuhan praktis dan strategis yang harus dipenuhi.

- ▶ **Welfare:** Cara pendekatan terdini, tahun-tahun 1950 – 1970. Maksudnya adalah untuk mengembangkan perempuan menjadi ibu yang lebih baik. Perempuan dianggap sebagai penerima bantuan pembangunan yang pasif. Cara pendekatan ini mengakui peran reproduktif dari perempuan dan berusaha untuk memenuhi PGN² (Practical Gender Needs) dalam peran tersebut melalui hibah yang top-down berupa bantuan pangan, program-program untuk memperbaiki gizi dan keluarga berencana. Cara ini tidak sulit dan oleh karena itu masih tetap populer di seluruh dunia.
- ▶ **Equity:** Cara pendekatan WID yang asli, diterapkan pada Dasawarsa Perempuan tahun-tahun 1976 – 1985. Maksudnya adalah untuk mencapai keadilan bagi perempuan yang dianggap sebagai peserta yang aktif dalam pembangunan. Cara pendekatan ini mengakui triple role (peran rangkap tiga) perempuan dan berusaha untuk memenuhi SGN melalui

¹Sumber: C. Moser dan C. Levy, Training Materials Developed for Training in Gender Planning for Development, 1984-90

²PGN = Practical Gender Needs, SGN = Strategic Gender Needs

2.2 Dari "Perempuan dalam Pembangunan" menjadi "Jender dan Pembangunan"

intervensi langsung dari negara yang memberikan otonomi politik dan ekonomi dan mengurangi ketidak setaraan terhadap laki-laki. Cara ini merupakan tantangan bagi posisi perempuan yang subordinasi dan dikritik sebagai feminisme Barat, dianggap merupakan ancaman dan tidak disenangi pemerintah mancanegara.

- ▶ **Anti-poverty:** Pendekatan WID kedua, bentuk top-down dari equity, diterapkan mulai tahun 1970 dan seterusnya. Maksudnya adalah supaya perempuan miskin meningkatkan produktivitas. Kemiskinan perempuan dianggap sebagai akibat keterbelakangan dan bukan karena subordinasi. Pendekatan ini mengakui peran produktif dari perempuan dan berusaha untuk memenuhi PGN dengan mendapatkan nafkah, terutama dalam proyek ukuran kecil yang menghasilkan pendapatan. Ini sangat populer pada NGO.
- ▶ **Efficiency:** Pendekatan WID ketiga dan kini yang paling dominan, diterapkan terutama sejak krisis ekonomi tahun-tahun 1980-an. Maksudnya adalah untuk menjamin agar pembangunan menjadi lebih efisien dan efektif melalui kontribusi ekonomi perempuan, dengan partisipasi yang sering disamakan dengan equity. Pendekatan ini berusaha untuk memenuhi PGN sementara masih bertumpu pada peran rangkap tiga dari perempuan dan konsep bahwa jam kerja perempuan bisa diperpanjang. Perempuan hanya dilihat dalam arti kata kapasitasnya untuk mengkompensasikan pemberian jasa sosial yang berkurang dengan cara jam kerja perempuan yang lebih dipanjangkan. Pendekatan ini sangat populer.
- ▶ **Empowerment:** Pendekatan yang paling dini, dirumuskan oleh perempuan Dunia Ketiga. Maksudnya adalah untuk memberdayakan perempuan melalui kepercayaan pada diri sendiri yang lebih besar. Subordinasi perempuan bukan saja diartikan sebagai tindasan dari laki-laki, melainkan juga disebabkan karena tindasan kolonial dan neo-kolonial. Pendekatan ini mengakui peran rangkap tiga dari perempuan dan berusaha untuk memenuhi SGN secara tidak langsung melalui mobilisasi bottom-up dari PGN. Pendekatan ini menarik meskipun karena tidak memperhatikan feminisme Barat, tidak populer kecuali di NGO perempuan Dunia Ketiga.
- ▶ **Pendekatan Gender and Development¹:** Pendekatan Jender dikembangkan dari pendekatan Empowerment sebagai reaksi dari program-program hanya-untuk-perempuan dengan pendekatan WID yang dikesampingkan. Pendekatan jender berupaya untuk mengerti subordinasi perempuan melalui analisis relasi antara laki-laki dan perempuan dalam kerangka faktor-faktor yang penting dan relevan, misalnya kelas sosial, ras, agama, usia dsb.

6. Silakan para peserta untuk mengajukan pertanyaan dan memberikan komentar tentang pendekatan-pendekatan yang diuraikan.
7. Ringkaskan perbedaan utama dari pendekatan WID dan GAD dengan menggunakan transparansi 7.

Transparansi 7
 Dari "Perempuan dalam Pembangunan" menjadi "Jender dan Pembangunan"
 Women in Development (WID) vs Gender and Development (GAD)
 Perempuan dalam Pembangunan vs Jender dan Pembangunan

Aspek	WID (Perempuan dalam Pembangunan)	GAD (Jender dan Pembangunan)
1. Pendekatan	Cara pendekatan yang melihat perempuan sebagai penerjemah dari laki-laki.	Cara pendekatan untuk mengembangkan perempuan dan laki-laki.
2. Tujuan	Relasi antara perempuan dan laki-laki.	Relasi antara perempuan dan laki-laki.
3. Maksud	Tidak melihat relasi perempuan dengan laki-laki sebagai penerjemah, perempuan (laki-laki) yang dianggap pembangunan yang adil dan partisipasi perempuan dalam semua hal.	Hubungan yang tidak utuh dengan laki-laki sebagai penerjemah, perempuan (laki-laki) yang dianggap pembangunan yang adil dan partisipasi perempuan dalam semua hal.
4. Tujuan	Pembangunan yang lebih efisien, efektif dan adil.	Pembangunan yang adil dan berkelanjutan dengan perempuan dan laki-laki sebagai pengambil keputusan.
5. Maksud	Mengembangkan perempuan ke dalam pembangunan yang adil.	Mendapatkan perempuan yang lebih produktif dan mandiri.
6. Strategi	<ul style="list-style-type: none"> Praktik perempuan Keterampilan perempuan Praktik kerja terampil Meningkatkan produktivitas perempuan Meningkatkan partisipasi perempuan Meningkatkan kemampuan perempuan untuk mengatasi masalah terampil 	<ul style="list-style-type: none"> Mengembangkan/berkembangnya budaya jender anak-anak yang dilatihkan oleh laki-laki dan perempuan untuk memperkuat ketidaktergantungan. Mengembangkan jender secara keseluruhan dan laki-laki. Mengembangkan kemampuan laki-laki dan perempuan yang saling melengkapi. Mengembangkan kemampuan perempuan untuk mengatasi masalah terampil.

Transparansi 7

¹Pendekatan GAD tidak termasuk dalam pendekatan kebijakan dari C. Moser. Ini ditambahkan oleh penulis.

2.2 Dari "Perempuan dalam Pembangunan" menjadi "Jender dan Pembangunan"

- Diskusikan tentang bagaimana kiranya cara pendekatan yang berorientasi pada jender dalam pendidikan dan pelatihan kejuruan. Bagikan bahan informasi 2 dan mintakan supaya para peserta membentuk kelompok-kelompok dengan 3 orang (masing-masing seorang dengan 2 tetangganya). Biarkan setiap kelompok mendiskusikan selama 15 menit, mengapa kasus-kasus yang disebutkan di bawah adalah khas kegiatan WID dan bagaimana kasus-kasus bisa diintegrasikan dalam pendekatan GAD yang lebih luas. (Lihat contoh-contoh di



Kasus-kasus yang khas untuk pendekatan WID:

Kasus 1: Satu proyek tembikar di Indonesia memberikan training tentang manajemen dan ketrampilan teknis kepada anggota satu koperasi tembikar yang kebanyakan laki-laki. Bagaimana pun juga, 10% dari bujet proyek adalah bagi komponen perempuan. Komponen perempuan ini lalu menyediakan kursus tentang peternakan ayam, bercocok tanam di kebun dan menjahit. Sayang sekali minat akan kursus-kursus ini di bawah apa yang diharapkan. Para perempuan mengeluh karena mereka tidak mempunyai waktu yang cukup untuk mengikuti kursus-kursus tersebut.

Kasus 2: Satu sekolah kejuruan di Tansania menyediakan training khusus untuk perempuan di profesi-profesi yang dikuasai oleh laki-laki, misalnya tukang kayu, montir reparasi mobil dsb. Meskipun kursus-kursus berjalan baik, setelah lulus hanya sedikit anak gadis yang mendapat lowongan kerja. Ini disebabkan karena prasangka mengenai pembagian kerja antara laki-laki dan perempuan yang tradisional.

Pendekatan GAD terhadap proyek-proyek ini mungkin sebagai berikut:

Jika dalam proyek ini diterapkan pendekatan jender, maka analisis jender dari pekerjaan yang dilakukan dan pembagian kerja akan menunjukkan bahwa perempuan ikut bekerja dalam bisnis tembikar dari keluarga. Dalam bisnis ini perempuan bertanggung jawab untuk memproduksi dan memasarkan pot. Jadi sebenarnya menambah ketrampilan perempuan dalam bidang kerja mereka yang aktual lebih penting dari pada menyediakan kursus untuk menambah ketrampilan lainnya dalam bidang yang dianggap khas perempuan.

Dengan pendekatan jender proyek ini akan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan yang mendukung untuk membuat laki-laki dan perempuan peka terhadap masalah jender dan untuk membangkitkan kesadaran laki-laki dan perempuan di sekitarnya dan di perusahaan-perusahaan di mana anak gadis mungkin bisa mendapatkan lowongan kerja.

bawah.) Kumpulkan hasil diskusi dalam satu brainstorming dan tuliskan pada satu flipchart dengan membuat dua lajur, satu untuk WID dan satu untuk GAD.

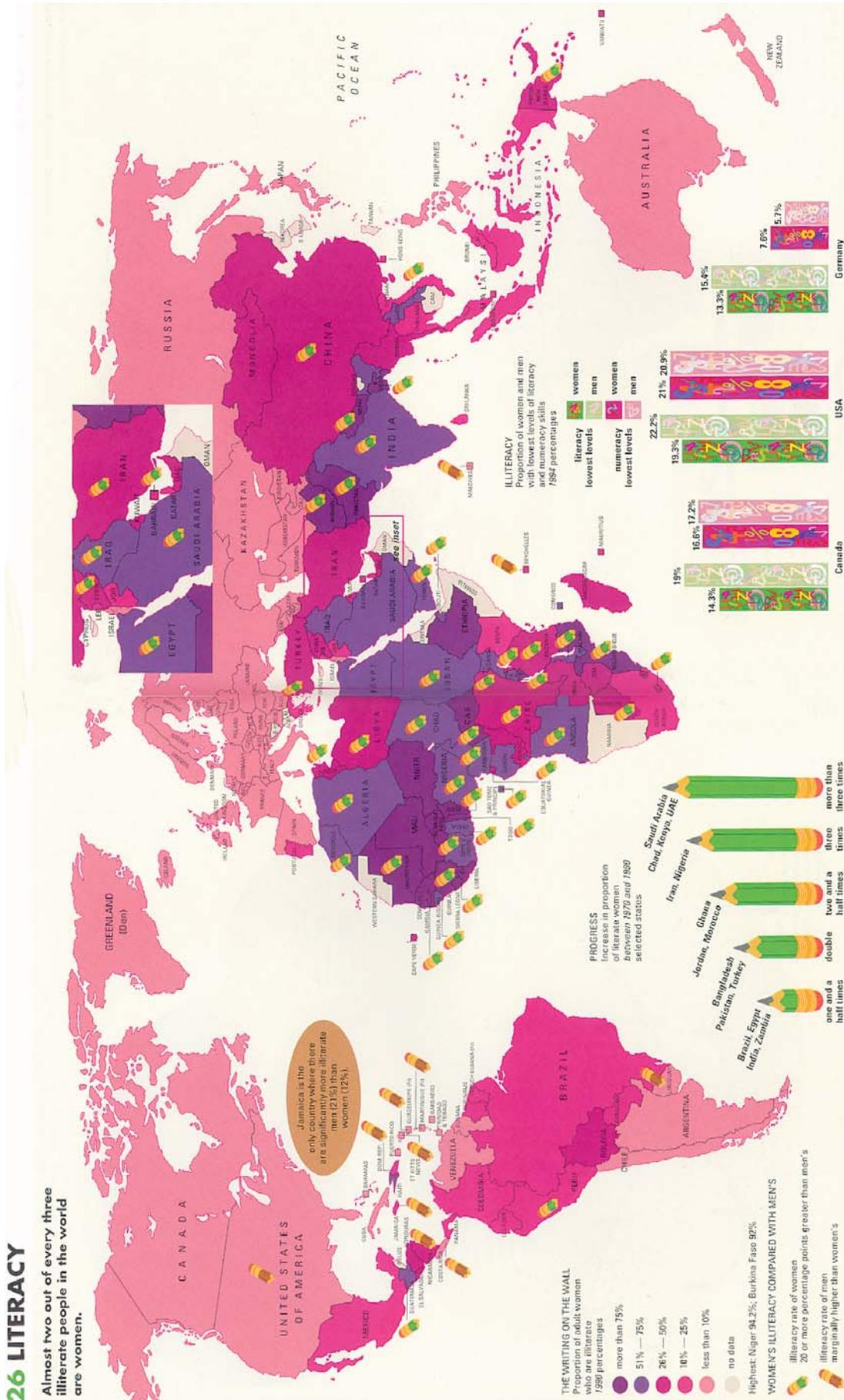
- Tutup acara dengan meringkaskan bahwa pendekatan GAD selalu memfokuskan pada analisis relasi antara laki-laki dan perempuan dan peran, kebutuhan dan potensinya yang berbeda-beda, sementara pendekatan WID hanya berkenaan dengan bagaimana caranya untuk memajukan kedudukan perempuan tanpa menganalisis perannya dalam relasinya dengan laki-laki.

Catatan bagi fasilitator

Kami usulkan supaya keterangan teoretis tentang berbagai pendekatan WID diberikan secara singkat saja. Para peserta tidak perlu mengerti secara rinci setiap tahap dari pendekatan WID. Yang lebih penting adalah memberikan ikhtisar tentang perkembangannya dan membuat para peserta mengerti perbedaan dasar dari konsep-konsep WID dan GAD. Para peserta harus mengerti bahwa pendekatan GAD adalah hasil perkembangan pendekatan WID yang konsekuen. Satu acara yang membahas peran perempuan dalam pendidikan dan pelatihan kejuruan dan keterbatasannya secara lebih mendalam seharusnya dijadikan materi modul tersendiri.



2.2 Transparansi 5 – Perempuan dan Pekerjaan



2.2 Transparansi 6 – Perempuan dan Pekerjaan

20 TIME BUDGETS

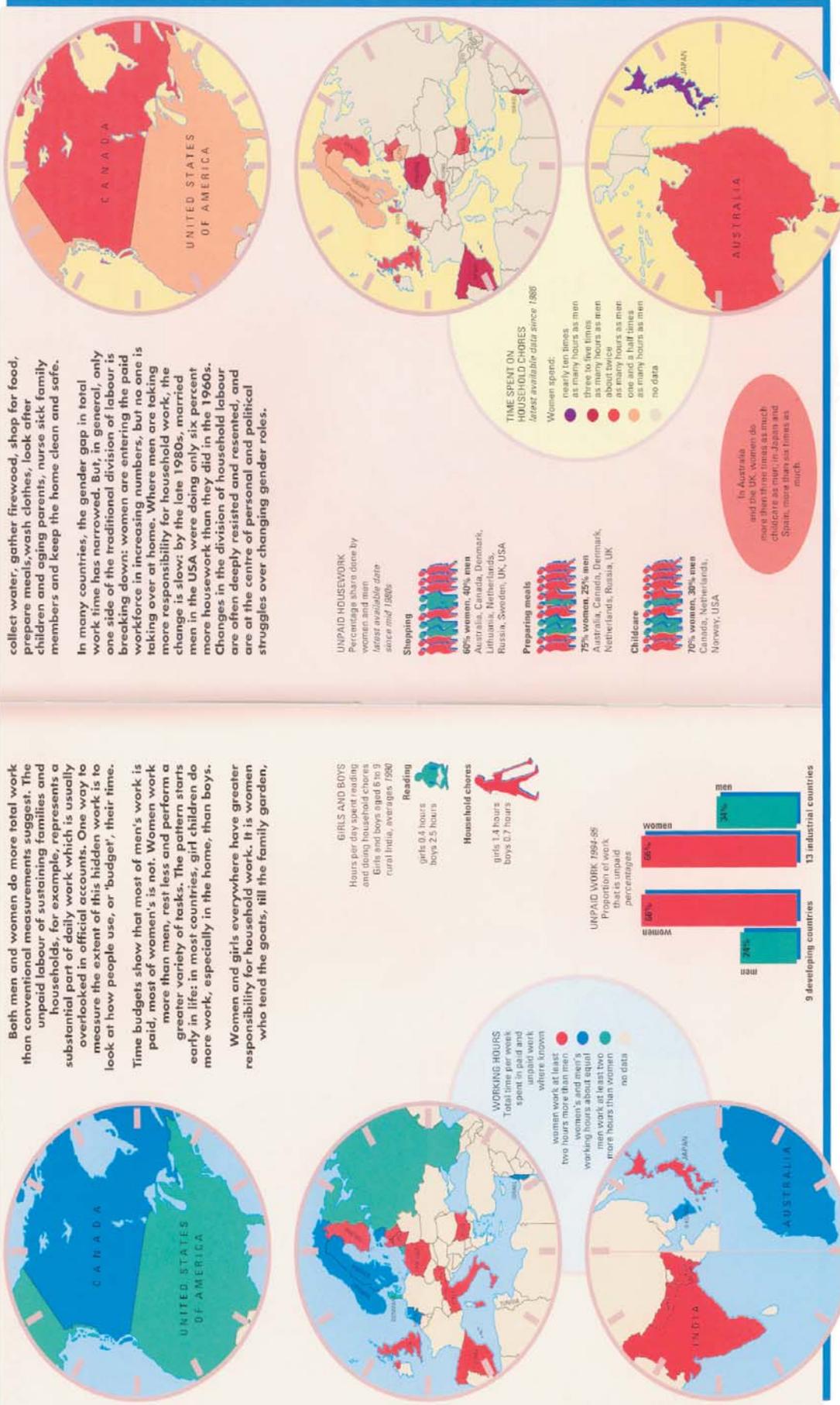
Both men and women do more total work than conventional measurements suggest. The unpaid labour of sustaining families and households, for example, represents a substantial part of daily work which is usually overlooked in official accounts. One way to measure the extent of this hidden work is to look at how people use, or 'budget', their time.

Time budgets show that most of men's work is paid, most of women's is not. Women work more than men, rest less and perform a greater variety of tasks. The pattern starts early in life: in most countries, girl children do more work, especially in the home, than boys.

Women and girls everywhere have greater responsibility for household work. It is women who tend the goats, fill the family garden,

collect water, gather firewood, shop for food, prepare meals, wash clothes, look after children and aging parents, nurse sick family members and keep the home clean and safe.

In many countries, the gender gap in total work time has narrowed. But, in general, only one side of the traditional division of labour is breaking down: women are entering the paid workforce in increasing numbers, but no one is taking over at home. Where men are taking more responsibility for household work, the change is slow: by the late 1980s, married men in the USA were doing only six percent more housework than they did in the 1960s. Changes in the division of household labour are often deeply resisted and resented, and are at the centre of personal and political struggles over changing gender roles.



Dari: Joni Seager, The State of Women in the World Atlas, Penguin Reference

2.2 Transparansi 7 – Dari "Perempuan dalam Pembangunan" menjadi "Jender dan Pembangunan"¹

.....

Women in Development (WID) Perempuan dalam Pembangunan	▶	Gender and Development (GAD) Jender dan Pembangunan
---	---	--

.....

1. Pendekatan

Cara pendekatan yang melihat perempuan sebagai pusat dari satu masalah.	▶	Cara pendekatan untuk mengembangkan perempuan dan laki-laki.
---	---	--

.....

2. Titik berat

Perempuan.	▶	Relasi antara perempuan dan laki-laki.
------------	---	--

.....

3. Masalah

Tidak mengikut sertakan perempuan (setengah dari sumber daya produksi)	▶	Hubungan yang tidak seimbang dalam kekuasaan (kaya/miskin, perempuan/laki-laki) yang menghalangi pembangunan yang adil dan partisipasi perempuan dalam semua bidang.
--	---	--

.....

4. Tujuan

Pembangunan yang lebih efisien, efektif dan adil.	▶	Pembangunan yang adil dan sinambung dengan perempuan dan laki-laki sebagai pengambil keputusan.
---	---	---

.....

5. Solusi

Mengintegrasikan perempuan ke dalam proses pembangunan yang ada.	▶	Memberdayakan perempuan yang terkesampingkan dan mengubah relasi yang tidak setara.
--	---	---

.....

6. Strategi

- | | | |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Proyek perempuan • Komponen perempuan • Proyek terpadu • Meningkatkan produktivitas perempuan • Meningkatkan pendapatan perempuan • Meningkatkan kemampuan perempuan untuk mengatur rumah tangga | ▶ | <ul style="list-style-type: none"> • Mengidentifikasi/memenuhi kebutuhan jender praktis yang ditentukan oleh laki-laki dan perempuan untuk memperbaiki kehidupannya. • Memenuhi kebutuhan jender strategis dari perempuan dan laki-laki. • Memenuhi kepentingan strategis dari orang yang miskin melalui pembangunan yang menjadikan manusia sebagai pusat. |
|---|---|--|

¹ Diambil dari "Two Halves Make A Whole", CIDA /MATCH International Centre, Ottawa 1991

2.2 Bahan informasi 2 – WID – GAD?

Diskusikan dalam kelompok-kelompok kecil kasus-kasus yang disebutkan di bawah ini sebagai proyek yang khas menerapkan pendekatan "Women in Development (WID)/Perempuan dalam Pembangunan". Lakukan brainstorming mengenai pertanyaan-pertanyaan berikut:

1. Mengapa pendekatan in pendekatan WID?
2. Berikan usul-usul mengenai kegiatan yang mungkin bisa dilakukan untuk memajukan proyek dengan menerapkan pendekatan GAD.

Kasus 1: Satu proyek tembikar di Indonesia memberikan training tentang manajemen dan ketrampilan teknis kepada anggota satu koperasi tembikar yang kebanyakan laki-laki. Bagaimana pun juga, 10% dari budget proyek adalah bagi komponen perempuan. Komponen perempuan ini lalu menyediakan kursus tentang peternakan ayam, bercocok tanam di kebun dan menjahit. Sayang sekali minat akan kursus-kursus ini di bawah apa yang diharapkan. Para perempuan mengeluh karena mereka tidak mempunyai waktu yang cukup untuk mengikuti kursus-kursus tersebut.

Kasus 2: Satu sekolah kejuruan di Tansania menyediakan training khusus untuk perempuan di profesi-profesi yang dikuasai oleh laki-laki, misalnya tukang kayu, montir reparasi mobil dsb. Meskipun kursus-kursus berjalan baik, setelah lulus hanya sedikit anak gadis yang mendapat lowongan kerja. Ini disebabkan karena prasangka mengenai pembagian kerja antara laki-laki dan perempuan yang tradisional.

Acara



2.2

Transparansi



5

Transparansi



6

Transparansi



7

Bahan informasi



2

3 Modul 3 – Kesadaran Jender dalam Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan

Acara
 3.1

Acara
 3.2

Bahan informasi
 3

Acara
 3.3

Bahan informasi
 4

Acara
 3.1 Gerak gerak yang khas laki-laki dan khas perempuan

Acara
 3.2 Memainkan peran: "Perilaku sebagai perempuan – Perilaku sebagai laki-laki"

Acara
 3.3 Kuis tentang pembagian kerja antara laki-laki dan perempuan

Acara
 3.4 Cerita yang mengejutkan

Acara
 3.4



3.1 Gerak gerak yang khas laki-laki dan khas perempuan¹

Tujuan

Waktu

30 men.

- ▶ Untuk menjadi sadar akan gerak gerak dan cara bergerak perempuan dan laki-laki.
- ▶ Untuk mendiskusikan, apakah implikasi dari gerak gerak yang khas laki-laki atau khas perempuan terhadap kompetensi profesional, posisi kepemimpinan dan rasa percaya pada diri sendiri.

Panduan acara

1. Mintakan kepada para peserta untuk berdiri dan membentuk dua barisan, satu untuk perempuan dan satu untuk laki-laki.
2. Biarkan barisan perempuan mulai tanpa bicara mendemonstrasikan masing-masing satu gerak gerak yang menurut mereka khas laki-laki (misalnya berdiri dengan tangan di pinggang, duduk dengan paha terbuka).
3. Setelah itu mintakan kepada laki-laki untuk melakukannya pula tetapi dengan gerak gerak yang menurut mereka adalah khas perempuan (duduk dengan kaki menyilang, ketawa dengan tangan di depan mulut dsb.).
4. Kini mintakan kepada perempuan untuk mempertunjukkan gerak gerak yang menurut mereka adalah khas untuk jender sendiri. Kemudian mintakan kepada laki-laki untuk melakukan yang sama.
5. Duduklah kembali dan diskusikan pertanyaan-pertanyaan berikut:
 - ▶ Apakah perbedaan antara gerak gerak laki-laki dan perempuan?
 - ▶ Apakah ada persamaan dengan gerak gerak yang dianggap khas untuk satu jender?
 - ▶ Peran yang bagaimana yang diasosiasikan dengan gerak gerak tersebut?
 - ▶ Implikasi apa yang ada pada penampilan yang khas laki-laki atau khas perempuan berhubungan dengan kompetensi profesional, jabatan kepemimpinan dan rasa percaya pada diri sendiri?



Tambahkan bahwa kebanyakan gerak gerak yang khas perempuan dihubungkan dengan sifat-sifat seperti lemah, lunak, malu-malu sementara tingkah laku laki-laki lebih posesif, agresif dan percaya pada diri sendiri. Banyak sifat yang diasosiasikan pada perempuan tidak dianggap sebagai sifat positif untuk kepemimpinan dan kompetensi profesional.

Catatan bagi fasilitator

Latihan ini bisa digunakan sebagai "vitamin kerja" jika energi dan konsentrasi lagi rendah.

¹Latihan ini dikembangkan dalam asosiasi trainer jender "Interkultur"



3.2 Memainkan peran: Perilaku sebagai perempuan – Perilaku sebagai laki-laki

Tujuan

- Untuk menjadi sadar akan peran jender yang khas dan implikasinya terhadap pendidikan dan pelatihan kejuruan.

Waktu

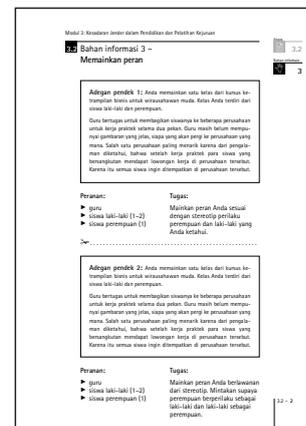
90 men.

Sarana

- Bahan informasi 3

Panduan acara

1. Bagikan para peserta menjadi 2 atau 4 kelompok, tergantung dari jumlah peserta (setiap kelompok sebaiknya terdiri dari 3 sampai 4 orang).
2. Guntingkan **bahan informasi 3** menjadi bagian-bagian yang lebih kecil, sehingga setiap kelompok bisa mendapat satu instruksi untuk main peran. Jika hanya ada 2 kelompok, perhatikan bahwa kelompok-kelompok menerima satu instruksi untuk bertingkah laku khas laki-laki dan khas perempuan, dan satu instruksi untuk bertingkah laku secara tidak khas bagi laki-laki dan perempuan.
3. Berikan waktu setengah jam kepada kelompok-kelompok untuk mempersiapkan satu adegan pendek dari 5–10 menit sesuai dengan instruksi.
4. Setelah itu, setiap kelompok akan memainkan adegan pendeknya. Mintakan kepada para penonton untuk mencatat pada sehelai kertas:
 - Apakah peran khas laki-laki dan khas perempuan yang telah mereka lihat?
 - Apakah peran yang tidak khas laki-laki dan tidak khas perempuan yang telah mereka lihat?
 - Apakah maksud dari aktor laki-laki dan perempuan dalam adegan pendek? Apakah mereka berhasil dan mengapa / mengapa tidak?



Bahan informasi 3 – hal. 1 dari 2

Aktor yang mana yang berusaha paling keras untuk mencapai tujuannya dan mengapa?



3.2 Bahan informasi 3 – Memainkan peran

Adegan pendek 1: Anda memainkan satu kelas dari kursus ke-trampilan bisnis untuk wirausahawan muda. Kelas Anda terdiri dari siswa laki-laki dan perempuan.

Guru bertugas untuk membagikan siswanya ke beberapa perusahaan untuk kerja praktek selama dua pekan. Guru masih belum mempunyai gambaran yang jelas, siapa yang akan pergi ke perusahaan yang mana. Salah satu perusahaan paling menarik karena dari pengalaman diketahui, bahwa setelah kerja praktek para siswa yang bersangkutan mendapat lowongan kerja di perusahaan tersebut. Karena itu semua siswa ingin ditempatkan di perusahaan tersebut.

Peranan:

- ▶ guru
- ▶ siswa laki-laki (1–2)
- ▶ siswa perempuan (1)



Tugas:

Mainkan peran Anda sesuai dengan stereotip perilaku perempuan dan laki-laki yang Anda ketahui.

Adegan pendek 2: Anda memainkan satu kelas dari kursus ke-trampilan bisnis untuk wirausahawan muda. Kelas Anda terdiri dari siswa laki-laki dan perempuan.

Guru bertugas untuk membagikan siswanya ke beberapa perusahaan untuk kerja praktek selama dua pekan. Guru masih belum mempunyai gambaran yang jelas, siapa yang akan pergi ke perusahaan yang mana. Salah satu perusahaan paling menarik karena dari pengalaman diketahui, bahwa setelah kerja praktek para siswa yang bersangkutan mendapat lowongan kerja di perusahaan tersebut. Karena itu semua siswa ingin ditempatkan di perusahaan tersebut.

Peranan:

- ▶ guru
- ▶ siswa laki-laki (1–2)
- ▶ siswa perempuan (1)

Tugas:

Mainkan peran Anda berlawanan dari stereotip. Mintakan supaya perempuan berperilaku sebagai laki-laki dan laki-laki sebagai perempuan.



3.2 Bahan informasi 3 – Memainkan peran

Adegan pendek 3: Seorang perempuan dan seorang laki-laki lulusan kursus kejuruan bidang elektronika melamar pekerjaan di satu perusahaan yang terkenal. Mereka melamar berdasarkan advertensi di koran tentang lowongan kerja yang ada.

Peranan:

- ▶ Penginterview laki-laki / perempuan. Ia anggota bagian personalia perusahaan (1 atau 2 orang).
- ▶ Pelamar laki-laki (1 orang)
- ▶ Pelamar perempuan (1 orang)



Tugas:

Mainkan peran Anda sesuai dengan stereotip perilaku perempuan dan laki-laki yang Anda ketahui.

Adegan pendek 4: Seorang perempuan dan seorang laki-laki lulusan kursus kejuruan bidang elektronika melamar pekerjaan di satu perusahaan yang terkenal. Mereka melamar berdasarkan advertensi di koran tentang lowongan kerja yang ada.

Peranan:

- ▶ Penginterview laki-laki / perempuan. Ia anggota bagian personalia perusahaan (1 atau 2 orang).
- ▶ Pelamar laki-laki (1 orang)
- ▶ Pelamar perempuan (1 orang)

Tugas:

Mainkan peran Anda berlawanan dengan stereotip. Mintakan supaya perempuan berperilaku sebagai laki-laki dan laki-laki sebagai perempuan.



3.3 Kuis tentang pembagian kerja antara laki-laki dan perempuan¹

8. Diskusikan peran-peran dan stereotip-stereotip. Tunjukkan pada kontradiksi-kontradiksi dan mintakan kepada para peserta untuk mendiskusikannya.



Hasil

Rupanya jika ada uang, kekuasaan atau status tertentu pada suatu peran, dan jika peran ini dipegang di luar rumah sendiri, maka kebanyakan laki-laki yang dilihat memegang peran ini.

Kebanyakan laki-laki yang dianggap mengangkat barang-barang yang berat, padahal di banyak negara lazim dilihat bahwa perempuan mengangkat barang-barang yang besar.

Tunjukkan bahwa semua peran dan kegiatan bisa dilakukan oleh laki-laki dan perempuan, dan bahwa norma kebudayaan dan sosial belaka yang menentukan, siapa yang melakukan apa. Sebenarnya peran bisa diganti-ganti.

Catatan bagi fasilitator

Alasan mengapa harus dikatakan sebelumnya, bahwa kuis ini bukan tes mengenai kesadaran jender dan bahwa jawabannya dirahasiakan adalah supaya para peserta tidak menjadi defensif atau ingin membuktikan, bahwa mereka sudah mempunyai kesadaran jender. Tujuannya adalah untuk mendapatkan kesan pertama dan bukan untuk mendapatkan jawaban yang sudah dipikirkan secara matang sebelumnya.



3.3 Bahan informasi 4 – Kuis tentang peran dan kegiatan laki-laki dan perempuan

Ini bukan tes untuk memeriksa kesadaran jender, melainkan hanya untuk mendapatkan pemikiran kita yang pertama tentang peran dan kegiatan orang-orang. Jawaban Anda akan dirahasiakan – kita akan lebih memperhatikan jawaban kelompok daripada jawaban pribadi.

Harap berikan tanda kait di mana menurut Anda peran atau kegiatan dilakukan kebanyakan oleh laki-laki atau kebanyakan oleh perempuan. Jawaban jangan dipikirkan sebelumnya, melainkan yang kami inginkan adalah pikiran pertama.

Anda mendapat waktu selama 3 menit.

.....

Peranan	Kegiatan	
	lk.	perem.
Chef		Menjahit
Ibu rumah tangga		Mengangkat barang berat
Petani		Menjalankan mesin
Perawat		Memasak
Penjahit		Menjual
Pemimpin masyarakat		Mengayam keranjang
Akuntan		Berbicara
Ibu		Menanam sayuran
Organisator serikat pekerja		Membuat api
Pengungsi		Mengatur bujet
Politikus		Membuat rencana
Kepala keluarga		Membuat keputusan
Pencari nafkah		Membersihkan
Kepala sekolah		Mengajar
Guru		Mengambil air

3.4 Cerita yang mengejutkan



Tujuan

Waktu

10 men.

- Untuk membangkitkan kesadaran kita sendiri akan stereotip mengenai peran laki-laki dan perempuan dalam profesinya.

Panduan acara

1. Bacakan cerita berikut:



Ini satu cerita yang mengejutkan:

Suatu kali seorang ayah menumpang mobil ke pertandingan sepak bola dengan putranya. Mobilnya mogok persis di atas rel kereta api di perempatan. Ayah dan putra mendengar bunyi kereta api dari jauh, sementara sang ayah berusaha untuk menstart motor tetapi sia-sia. Ia begitu gugupnya, sehingga tidak berhasil untuk memutar kunci dalam arah yang betul untuk menghidupkan motor. Mobil ditabrak oleh kereta api yang datang.

Satu mobil ambulans bergegas ke tempat terjadinya kecelakaan dan mengangkut ayah dan putranya. Sang ayah meninggal dunia di tengah jalan menuju ke rumah sakit. Sang putra masih hidup, tetapi keadaannya sangat kritis sehingga harus langsung dioperasi. Segera setelah tiba di rumah sakit, sang putra diantarkan ke ruang operasi darurat di mana satu tim ahli bedah memeriksa badan anak laki-laki tersebut. Salah satu dari mereka terkejut dan mengatakan: "Anda harus mengoperasikan anak ini tanpa saya – ini putra saya."

Cerita dari Christine Martins, di: Eva Engelhardt, Karin Oswald, *Toolbook for Gender-Sensitive Participatory Extension Approaches*, Manila, 1995

2. Mintakan kepada para peserta untuk menerangkan kejutan yang membingungkan ini. Mungkin sekali mereka tidak menangkap bahwa ahli bedah yang bersangkutan adalah ibu dari putra yang luka-luka. Diskusikan mengapa kita secara otomatis mengasosiasikan beberapa profesi dengan sifat laki-laki atau sifat perempuan.

Catatan bagi fasilitator

Latihan ini cocok sekali sebagai acara pembukaan suatu hari atau setelah istirahat makan siang.

4 Modul 4 – Jender dalam siklus program pelatihan

Acara
 4.1

Transparansi
 8

Transparansi
 9

Bahan informasi
 5

Acara
 4.2

Bahan informasi
 6

Acara
 4.1 Siklus program pelatihan

Acara
 4.2 Pertanyaan-pertanyaan yang responsif
jender dalam siklus program pelatihan

4.1 Siklus program pelatihan

Acara

 4.1

Transparansi

 8

Transparansi

 9

Bahan informasi

 5

Tujuan

- ▶ Untuk mengenal ke empat tahapan yang berbeda dari program pelatihan dan tugas-tugas yang bersangkutan.
- ▶ Untuk mengerti bagaimana pendekatan yang membedakan jender bisa diintegrasikan dalam tahapan-tahapan dari satu program pelatihan.

Waktu 90-120 men.

Sarana

- ▶ flipchart
- ▶ pinboard
- ▶ kertas yang besar
- ▶ kartu pinpoint
- ▶ transparansi 8 + 9
- ▶ bahan informasi 5

Panduan acara

1. Jelaskan bahwa acara ini dirancang untuk mendiskusikan bagaimana pendekatan jender bisa dihubungkan dengan Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan (Vocational Education and Training/VET).
2. Tekankan bahwa manajemen proyek adalah proses dinamis yang bergerak dalam bentuk siklus sebagai proses yang interaktif, yang pada pokoknya terdiri dari empat tahapan:
 - ▶ mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan
 - ▶ mendesain program pelatihan
 - ▶ mengimplementasi versi yang dirancang dan mengadakan kursus pelatihan
 - ▶ memantau dan mengevaluasi program pelatihan dan kursus yang diadakan
3. Jelaskan bahwa manajemen program VET bisa dianalisis menurut siklus tersebut.
4. Tuliskan tahapan-tahapan ini pada kertas besar dalam satu siklus:


```

graph TD
    A[Mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan] --> B[Mendesain program pelatihan]
    B --> C[Mengimplementasi versi yang dirancang dan mengadakan kursus]
    C --> D[Memantau, mengevaluasi]
    D --> A
            
```
5. Ajaklah para peserta untuk melakukan brainstorming tentang tugas-tugas yang harus dilakukan pada keempat tahapan ini.
6. Tuliskan jawabannya pada kartu-kartu dan tempelkan kartu-kartu di dekat masing-masing tahapan program pada pinboard.
7. Diskusikan apakah semua peserta setuju dengan logika tahapan kegiatan yang dituliskan dan ubah jika perlu.

4.1 Siklus program pelatihan

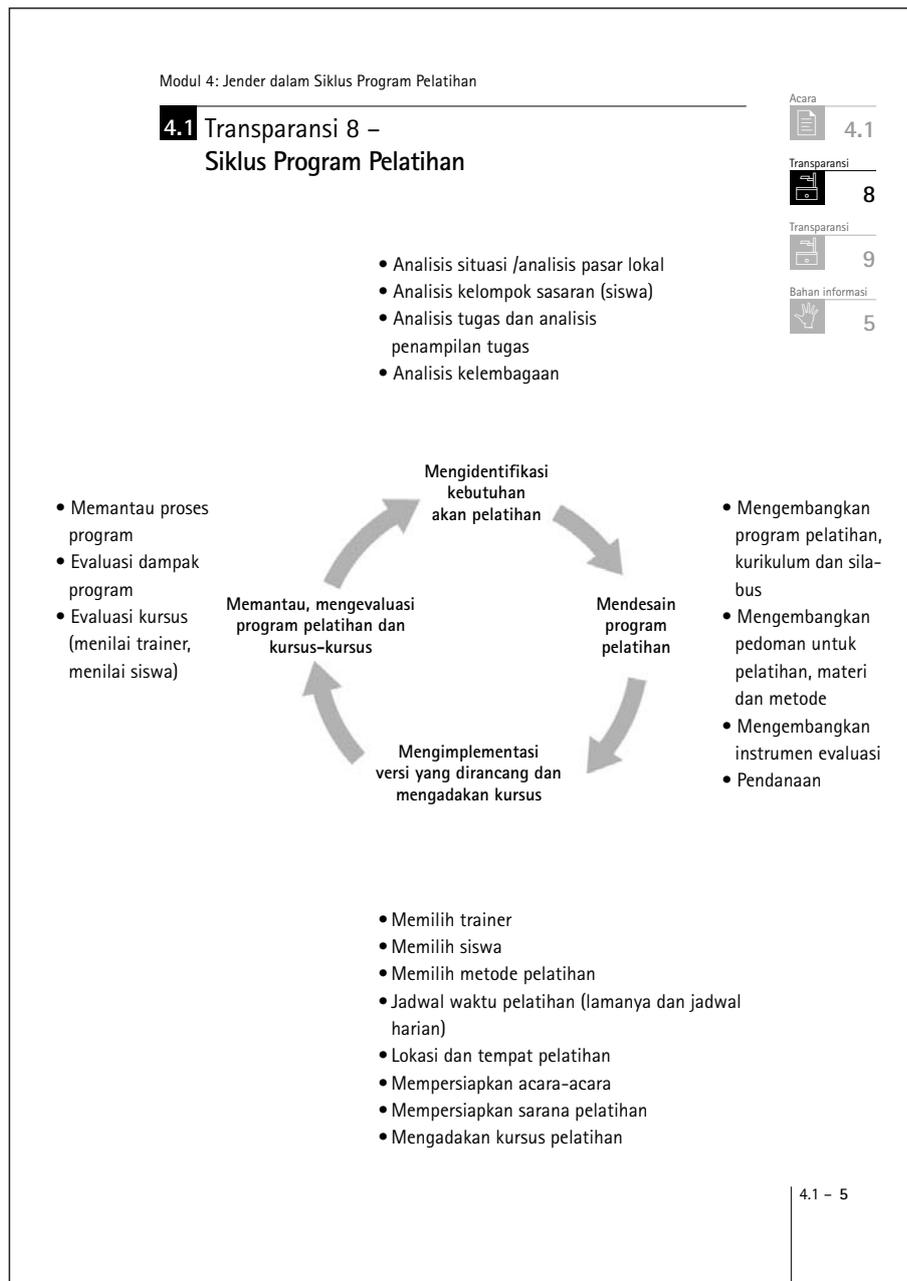
Acara **4.1**

Transparansi **8**

Transparansi **9**

Bahan informasi **5**

8. Jika waktu terbatas, Anda juga bisa mempresentasikan tahapan yang berbeda dan tugas-tugas dalam siklus program pelatihan dengan overhead projector, menggunakan **transparansi 8** yang isinya apa yang mungkin dihasilkan oleh siklus program pelatihan:



Transparansi 8

4.1 Siklus program pelatihan

9. Tanyakan kepada para peserta apakah mereka semua mengerti arti dari istilah "Situation Analysis/analisis situasi", "Target Group Analysis/analisis kelompok sasaran", "Occupation Analysis and Analysis of Occupation Performance/Analisis tugas dan analisis penampilan tugas" dan "Institutional analysis/analisis kelembagaan". Jelaskan definisi dan maksudnya dengan menggunakan transparansi 9.

Tugas	Apa maksudnya	Maksud
Analisis situasi (analisis pasar dan sumber daya pendidikan yang tersedia)	Untuk menilai pasar kerja dan pelatihan yang ada yang dibutuhkan oleh laki-laki dan perempuan.	Mengetahui masalah apa yang dibutuhkan oleh laki-laki dan perempuan.
Analisis kelompok sasaran (analisis siswa)	Untuk menilai latar belakang para siswa (pendidikan, kualifikasi, beban kerja)	Supaya bisa menyesuaikan materi pelatihan pada potensi dan kebutuhan dari siswa.
Analisis tugas dan Analisis penampilan tugas	Untuk menilai persyaratan yang terdapat dalam suatu tugas tertentu. Untuk mengidentifikasi pengetahuan aktual dan penampilan kelompok sasaran.	Mengidentifikasi semua tugas dan kewajiban dari suatu pelatihan tertentu. Untuk menentukan materi pelatihan dan untuk mengidentifikasi materi dari mata pelajaran yang dibutuhkan.
Analisis Kelembagaan	Untuk mengidentifikasi satu lembaga tertentu (kelembagaan institusi pelatihan, perusahaan, Kementerian)	Untuk mengidentifikasi fungsi, peran, tugas, potensi dan kebutuhan yang terdapat dalam lembaga-lembaga dari lembaga-lembaga.

Transparansi 9

10. Diskusikan mengapa penting untuk memfokuskan pada relasi jender dalam proses perencanaan program pelatihan pada tahapan-tahapan yang berbeda.

Jelaskan bahwa:

Sejak peralihan dari pendekatan WID menjadi GAD, perbedaan antara kelompok sasaran-kelompok sasaran mendapat perhatian yang lebih besar. Kategori seperti "keluarga", "wirausahawan mikro", "petani miskin" tidak dipakai lagi karena tidak cukup rinci. Satu perbedaan yang lebih rinci diperlukan untuk merefleksikan tingkat heterogenitas yang tinggi dalam kelompok-kelompok demikian.

Laki-laki dan perempuan hidup dalam kondisi yang berbeda. Karena itu mereka juga mempunyai kebutuhan akan pelatihan, kemampuan, keinginan dan harapan akan pelatihan yang berlainan. Untuk memenuhi masing-masing kebutuhan laki-laki dan perempuan, kebutuhan mereka harus dipikirkan secara khusus.

11. Berikan contoh dari satu proyek pelatihan, di mana kekurangan akan kesadaran jender mengakibatkan kegagalan proyek:

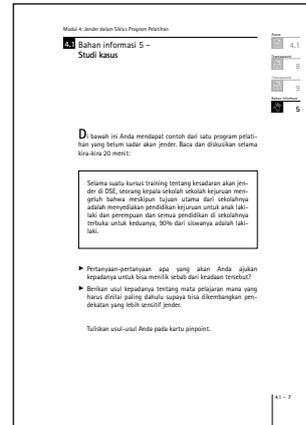
Kasus: Satu kursus training dalam bidang manajemen keuangan diadakan untuk anggota suatu koperasi tabungan dan kredit di Indonesia dengan tujuan untuk menggalakkan bisnis. Yang diundang untuk mengikuti training adalah para laki-laki sebagai kepala keluarga.

Satu pemeriksaan follow up dari training menunjukkan bahwa manajemen keuangan dari bisnis masih tetap kurang efektif. Suatu analisis yang teliti tentang kelompok sasaran akan menunjukkan bahwa di daerah tersebut sebenarnya perempuan yang bertanggung jawab untuk keuangan. Oleh karena itu sebenarnya perempuan yang lebih mampu dari pada laki-laki untuk mengikuti training tersebut.

4.1 Siklus program pelatihan



12. Bagikan **bahan informasi 5** dan berikan kasus yang disebutkan sebagai contoh. Jelaskan bahwa kasus ini adalah contoh dari program pelatihan yang belum sadar akan jender.
13. Bagi kelas dalam kelompok-kelompok kecil yang terdiri dari tiga sampai empat orang dan biarkan kelompok-kelompok mendiskusikan kasus ini selama 20 menit. Mintakan supaya kelompok-kelompok menuliskan usul mereka pada kartu pinpoint.
14. Setelah berjumpa lagi dalam acara pleno, kumpulkan jawaban-jawaban dan tempelkan pada pinboard. Diskusikan masing-masing usul termasuk dalam tahapan yang mana yang akan dilakukan dalam rangka siklus program pelatihan.
15. Ringkaskan bahwa tidak ada jawaban yang betul atau salah dalam latihan ini. Berbagai strategi bisa menuju ke pendekatan yang lebih sadar akan jender. Jelaskan bahwa modul berikut akan memberikan beberapa alat (tool) dan instrumen tentang bagaimana cara membuat analisis kebutuhan pelatihan yang sensitif jender.



Bahan informasi 5

Catatan bagi fasilitator

Jika waktu terbatas, Anda bisa meloncati kerja kelompok terakhir mulai titik 11 dan seterusnya. Ini akan menghemat waktu kira-kira 45 menit.

4.1 Transparansi 8 – Siklus Program Pelatihan

Acara
4.1

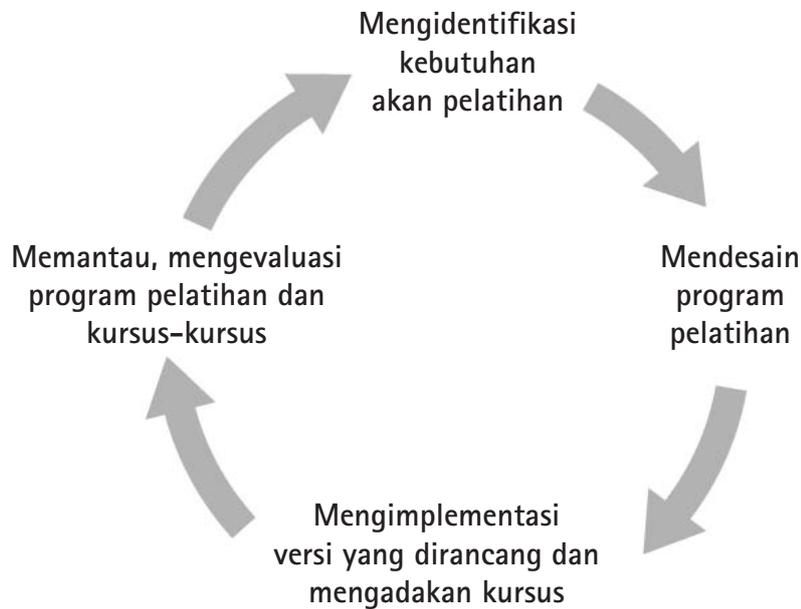
Transparansi
8

Transparansi
9

Bahan informasi
5

- Analisis situasi / analisis pasar lokal
- Analisis kelompok sasaran (siswa)
- Analisis tugas dan analisis penampilan tugas
- Analisis kelembagaan

- Memantau proses program
- Evaluasi dampak program
- Evaluasi kursus (menilai trainer, menilai siswa)



- Mengembangkan program pelatihan, kurikulum dan silabus
- Mengembangkan pedoman untuk pelatihan, materi dan metode
- Mengembangkan instrumen evaluasi
- Pendanaan

- Memilih trainer
- Memilih siswa
- Memilih metode pelatihan
- Jadwal waktu pelatihan (lamanya dan jadwal harian)
- Lokasi dan tempat pelatihan
- Mempersiapkan acara-acara
- Mempersiapkan sarana pelatihan
- Mengadakan kursus pelatihan

4.1 Transparansi 9 – Aspek-aspek asesmen kebutuhan akan pelatihan

Acara	4.1
Transparansi	8
Transparansi	9
Bahan informasi	5

Tugas	Apa maknanya	Maksud
Analisis situasi (analisis pasar lokal)	Untuk menilik pasar kerja dan pelatihan yang ada dan sumber daya pendidikan yang tersedia.	Pelatihan macam apa yang dibutuhkan oleh laki-laki dan perempuan.
Analisis kelompok sasaran (analisis siswa)	Untuk menilik latar belakang para siswa (pendidikan, kualifikasi, beban kerja).	Supaya bisa menyesuaikan materi pelatihan pada potensi dan kebutuhan dari siswa.
Analisis tugas	Untuk menilik persyaratan yang berbeda-beda dalam satu tugas tertentu.	Mengidentifikasi semua tugas dan kewajiban dari satu pelatihan tertentu.
dan Analisis penampilan tugas	Untuk menganalisis pengetahuan aktual dan penampilan kelompok sasaran.	Untuk menentukan materi pelatihan dan untuk mengidentifikasi materi dari mata pelajaran yang dibutuhkan.
Analisis Kelembagaan	Untuk menganalisis satu lembaga tertentu (misalnya institut pelatihan, perusahaan, kementerian).	Untuk mengidentifikasi fungsi, peran, tugas, potensi dan kebutuhan yang berbeda-beda dari lembaga-lembaga.

4.1 Bahan informasi 5 – Studi kasus

Acara	4.1
Transparansi	8
Transparansi	9
Bahan informasi	5

Di bawah ini Anda mendapat contoh dari satu program pelatihan yang belum sadar akan jender. Baca dan diskusikan selama kira-kira 20 menit:

Selama suatu kursus training tentang kesadaran akan jender di InWEnt, seorang kepala sekolah sekolah kejuruan mengeluh bahwa meskipun tujuan utama dari sekolahnya adalah menyediakan pendidikan kejuruan untuk anak laki-laki dan perempuan dan semua pendidikan di sekolahnya terbuka untuk keduanya, 90% dari siswanya adalah laki-laki.

- ▶ Pertanyaan-pertanyaan apa yang akan Anda ajukan kepadanya untuk bisa menilik sebab dari keadaan tersebut?
- ▶ Berikan usul kepadanya tentang mata pelajaran mana yang harus dinilai paling dahulu supaya bisa dikembangkan pendekatan yang lebih sensitif jender.

Tuliskan usul-usul Anda pada kartu pinpoint.



4.2 Pertanyaan-pertanyaan yang responsif jender dalam siklus program pelatihan

Tujuan

- ▶ Untuk merumuskan pertanyaan-pertanyaan yang responsif jender dalam pendidikan dan pelatihan kejuruan dan menghubungkannya dengan keempat tahapan program pelatihan.

Waktu

90 men.

Sarana

- ▶ pinboard dengan siklus program pelatihan
- ▶ kartu pinpoint
- ▶ spidol
- ▶ bahan informasi 6

Panduan acara

1. Ajaklah para peserta untuk menyusun pertanyaan-pertanyaan yang responsif jender yang diajukan dalam konteks siklus program pelatihan.
2. Mintakan supaya para peserta membentuk empat kelompok. Setiap kelompok akan menyusun pertanyaan-pertanyaan untuk satu tahapan dari siklus program pelatihan. Kelompok-kelompok diminta supaya menulis pertanyaan-pertanyaan pada kartu pinpoint dan menempelkannya dengan jarum pada dinding di dekat tahapan yang mereka garap. Mungkin mereka akan menuliskannya dahulu pada **bahan informasi 6** supaya lebih mudah. Katakan kepada mereka bahwa lajur untuk kebutuhan jender akan diisikan selama acara 6.1 yang mendatang.

Bahan informasi 6 – hal. 1 dari 4

3. Setelah semua kartu ditempelkan pada papan, mintakan kepada setiap kelompok untuk mempresentasikan pertanyaan-pertanyaan mereka (sebagai contoh lihat modul 8 – informasi latar belakang, hal. 15).
4. Diskusikan. Pastikan bahwa setiap pertanyaan berhubungan dengan hubungan jender. Mintakan tambahan dan komentar dan aturkan

Catatan bagi fasilitator

Jika ada tersedia komputer atau laptop, tuliskan tahapan-tahapan dan pertanyaan-pertanyaan dan bagikan kepada para peserta.

Biarkan papan dengan kartu-kartu yang ditempelkan pada papan terlihat dengan betul di ruangan selama lokakarya. Di hari kemudian Anda akan menunjukkan kembali pada pertanyaan-pertanyaan tersebut.



4.2 Bahan informasi 6 – Checklist untuk perencanaan yang responsif jender dalam lembaga pelatihan dan pendidikan kejuruan

1. Asesmen kebutuhan akan pelatihan

Tugas	Pertanyaan-pertanyaan yang sensitif jender	Kebutuhan jender: <ul style="list-style-type: none"> • praktis • <u>strategis</u>
Analisis situasi, latar belakang ekonomi (analisis pasar kerja)		
Analisis kelompok sasaran		
Analisis tugas dan analisis penampilan tugas		
Analisis kelembagaan		



4.2 Bahan informasi 6 –
 Checklist untuk perencanaan yang responsif jender dalam
 lembaga pelatihan dan pendidikan kejuruan

.....
1. Mendesain program pelatihan dan kursus

Tugas	Pertanyaan-pertanyaan yang sensitif jender	Kebutuhan jender: <ul style="list-style-type: none"> • praktis • <u>strategis</u>
-------	--	--

Mendesain program pelatihan, kurikulum dan silabus

Mendesain pedoman untuk pelatihan, sarana dan metode

Mendesain instrumen untuk evaluasi

Pendanaan



4.2 Bahan informasi 6 –
 Checklist untuk perencanaan yang responsif jender dalam
 lembaga pelatihan dan pendidikan kejuruan

.....

3. Mengimplementasi kursus pelatihan

.....

Tugas	Pertanyaan-pertanyaan yang sensitif jender	Kebutuhan jender: <ul style="list-style-type: none"> • praktis • <u>strategis</u>
-------	--	--

Memilih trainer		
-----------------	--	--

Memilih siswa (jumlah dan tingkat pendidikan)		
---	--	--

Memilih metode pelatihan		
--------------------------	--	--

Pelatihan (lamanya dan jadwal harian)		
---------------------------------------	--	--

Lokasi dan tempat pelatihan		
-----------------------------	--	--

Mempersiapkan acara-acara		
---------------------------	--	--

Mempersiapkan sarana dan fasilitas pelatihan		
--	--	--

Mengadakan kursus pelatihan		
-----------------------------	--	--



4.2 Bahan informasi 6 –
 Checklist untuk perencanaan yang responsif jender dalam
 lembaga pelatihan dan pendidikan kejuruan

.....

4. Memantau dan Evaluasi

.....

Tugas	Pertanyaan-pertanyaan yang sensitif jender	Kebutuhan jender: <ul style="list-style-type: none"> • praktis • <u>strategis</u>
-------	--	--

Memantau proses dari program		
------------------------------	--	--

Mengevaluasi dampak dari program		
----------------------------------	--	--

Mengevaluasi kursus (menilai trainer dan siswa)		
---	--	--

.....

5 Modul 5 – Analisis Jender dalam Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan

Acara



5.1 Analisis Jender dalam Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan – untuk apa?

Acara



5.2 Kategori dan Alat dari Harvard Framework

Acara



5.3 Alat Pelengkap dari Analisis Jender, bermanfaat bagi Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan

Acara



5.4 Menerapkan Analisis Jender

Acara



5.1

Transparansi



10

Transparansi



11

Acara



5.2

Transparansi



12

Transparansi



13

Transparansi



14

Transparansi



15

Bahan informasi



7

Acara



5.3

Transparansi



16

Transparansi



17

Transparansi



18

Acara



5.4

Bahan informasi



8

5.1 Analisis Jender dalam Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan – untuk apa?

Tujuan

- ▶ Untuk memperkenalkan maksud dan instrumen analisis jender.
- ▶ Supaya mampu menghubungkan maksud dari analisis jender dengan tahapan-tahapan yang berbeda dari asesmen kebutuhan akan pelatihan dalam pendidikan dan pelatihan kejuruan.

Waktu

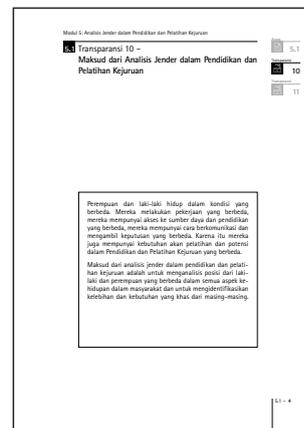
45 men.

Sarana

- ▶ overhead projector
- ▶ transparansi 10, 11

Panduan acara

1. Jelaskan maksud dari analisis jender dengan menggunakan **transparansi 10**:
2. Tunjukkan kembali pada pinboard dari acara 4.1. "Siklus Program Pelatihan". Tanyakan kepada para peserta, pada tahapan yang mana analisis jender harus dilakukan.
3. Ringkaskan diskusi dengan menjelaskan, bahwa analisis jender terutama diterapkan guna menilai kebutuhan akan pelatihan. Tetapi berhubung program pelatihan adalah proses yang interaktif, bergerak dalam siklus, maka menilai kebutuhan akan pelatihan boleh diulangi selama tahapan implementasi dan pemantauan. Karena itu analisis jender bisa dilakukan selama seluruh siklus program pelatihan.
4. Gunakan **transparansi 11** untuk menjelaskan bagaimana analisis jender bisa diterapkan pada aspek-aspek yang berbeda dari asesmen kebutuhan akan training. Ulangi secara singkat instrumen-instrumen yang digunakan dalam analisis jender. Katakan kepada para peserta bahwa Anda akan mengulangi instrumen-instrumen analisis jender secara rinci selama acara-acara mendatang.



Transparansi 10



Transparansi 11

5.1 Analisis Jender dalam Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan – untuk apa?



5.1

Transparansi



10

Transparansi



11

5. Berikan contoh dari manfaat melakukan analisis jender dengan aspek-aspek yang berbeda dari asesmen kebutuhan akan training.



Contoh 1: Manfaat dari analisis kelembagaan berbasis jender

Di Indonesia kurang dari 12% dari semua perusahaan dengan jumlah karyawan lebih dari 5 orang terdaftar sebagai milik perempuan. Sesuai dengan ini, maka kebanyakan program training untuk perusahaan kecil dan menengah terutama ditujukan kepada laki-laki sebagai wirausahawan kecil. Salah satu alasannya adalah, bahwa jika perusahaan milik perempuan berkembang menjadi lebih besar dalam ukuran dan modalnya, biasanya para suami yang sebelumnya tidak ikut apa-apa dalam perusahaan, lalu menempatkan diri sebagai manajer perusahaan dan peran perempuan lalu menjadi anggota keluarga yang membantu perusahaan tanpa bayaran.

Proyek pengembangan SME di Jakarta yang didanai oleh ADB melakukan analisis kelembagaan berbasis jender di 300 perusahaan. Penelitian ini menunjukkan, bahwa meskipun tidak terdaftar secara resmi, seringkali isteri dan anak perempuan dari wirausahawan laki-laki berkecimpung dalam manajemen perusahaan. Sumbangan kerja mereka seringkali tidak nyata hingga dilakukan observasi yang rinci. Karena itu lalu proyek ini mensarankan supaya pemilik perusahaan yang mengajukan permohonan untuk mendapat bantuan (kredit atau training kejuruan), harus memberikan informasi secara rinci tentang kegiatan isterinya atau anggota keluarga lainnya yang bekerja tanpa bayaran di perusahaannya. Jika perusahaannya adalah perusahaan keluarga, maka suami dan isteri, apakah terdaftar resmi sebagai pemilik atau tidak, harus mengikuti program training dan menanda tangani kontrak kredit.

Contoh 2: Manfaat dari analisis kelompok sasaran berbasis jender

Satu proyek training kejuruan di Afrika Selatan ditujukan terutama kepada ibu single (ditinggalkan suami atau tunangan) yang miskin. Satu analisis kelompok sasaran berbasis jender menunjukkan bahwa rendahnya pendidikannya hanya salah satu dari alasan mengapa mereka terkesampingkan. Penyakit (terutama Aids), keadaan perumahan yang tidak menentu, masalah dalam perawatan anak dan terakhir ancaman kekerasan laki-laki mempengaruhi kehidupan sehari-hari mereka.

Karena itu proyek pelatihan ketrampilan dalam bidang yang tidak tradisional dilengkapi dengan kampanye tentang menjaga kesehatan dan informasi tentang Aids, membantu dalam perumahan, memberikan bantuan hukum dan konsultasi perawatan anak. Strategi ganda ini bukan saja membuka lapangan kerja yang baru bagi perempuan yang mengikuti program, melainkan juga membantu mereka supaya mereka bisa mengatasi masalah kehidupan sehari-hari. Cara pendekatan ini menguatkan mereka sehingga mereka mampu melakukan pekerjaannya yang baru secara lebih efektif.

5.1 Analisis Gender dalam Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan – untuk apa?



Contoh 3: Manfaat dari analisis situasi berbasis gender

Satu NGO di Jawa Tengah heran mengapa kursus training yang disediakan bagi perempuan desa miskin tentang budidaya ikan, unggas dan sayuran di kebun tidak begitu berhasil seperti yang diharapkan. NGO ini lalu merekrut konsultan ekstern untuk melakukan analisis situasi berbasis gender. Penelitian ini menunjukkan, bahwa perempuan bersangkutan tidak mempunyai waktu untuk mulai dengan usaha tambahan seperti budidaya unggas dan sayuran. Di desa tersebut hampir semua perempuan bekerja di rumah dalam sektor menyulam. Meskipun demikian, penghasilan sehari-harinya tidak cukup untuk menghidupi diri. Berdasarkan saran-saran dari penelitian tersebut, NGO bersangkutan lalu merubah titik berat pelatihannya dan beralih pada training dalam bidang manajemen, pembukuan dan kepemimpinan. Setelah satu tahun para perempuan mampu mendirikan koperasi menyulam sendiri, membuat mereka tidak tergantung dari perantara dan dengan demikian pendapatannya nyata naik.

Contoh 4: Manfaat dari analisis penampilan tugas berbasis gender

Satu analisis penampilan tugas berbasis gender dari penduduk asing yang menganggur di Berlin menunjukkan bahwa perempuan asing di pasar kerja lebih tertinggal dibandingkan dengan laki-laki asing. Perempuan asing dibandingkan dengan laki-laki asing kurang dalam menguasai bahasa dan tingkat pendidikannya lebih rendah. Selain itu mereka kurang percaya pada diri sendiri, kurang berani mengambil risiko, kurang mampu melakukan presentasi dan kurang mengetahui hal-hal umum tentang politik, sosial dan budaya. Karena itu pemerintah kota Berlin memberi dana untuk proyek peningkatan kualifikasi perempuan asing menganggur dengan tujuan meningkatkan pengetahuan mereka sehingga mereka bisa bersaing dengan laki-laki di pasar kerja. Salah satu proyek ini adalah "TIO-Qualification Project". TIO menyediakan pelatihan kejuruan bagi perempuan yang khusus dipersiapkan untuk profesi di bidang sosial dan perawatan, dengan mengkombinasikan pendidikan dasar dan pelajaran bahasa dengan kursus ketrampilan sosial dan memberikan ketrampilan khusus untuk mempersiapkan para peserta untuk pekerjaan yang akan digeluti. Setelah mereka lulus ujian, TIO membantu peserta kursus mencari pekerjaan dalam sektor yang disebut di atas.

- Diskusikan kasus-kasus tersebut, mintakan contoh lainnya di mana pendekatan serupa bisa bermanfaat.

Catatan bagi fasilitator

Jika ada waktu cukup, Anda juga bisa membagikan contoh-contoh dan minta kepada para peserta untuk menghubungkannya pada aspek yang berlainan dari asesmen kebutuhan akan pelatihan. Jika Anda melakukannya, diperlukan waktu tambahan paling sedikit 45 menit.

5.1 Transparansi 10 – Maksud dari Analisis Jender dalam Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan



Perempuan dan laki-laki hidup dalam kondisi yang berbeda. Mereka melakukan pekerjaan yang berbeda, mereka mempunyai akses ke sumber daya dan pendidikan yang berbeda, mereka mempunyai cara berkomunikasi dan mengambil keputusan yang berbeda. Karena itu mereka juga mempunyai kebutuhan akan pelatihan dan potensi dalam Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan yang berbeda.

Maksud dari analisis jender dalam pendidikan dan pelatihan kejuruan adalah untuk menganalisis posisi dari laki-laki dan perempuan yang berbeda dalam semua aspek kehidupan dalam masyarakat dan untuk mengidentifikasi kelebihan dan kebutuhan yang khas dari masing-masing.



5.1 Transparansi 11 – Analisis Gender dalam Asesmen Kebutuhan akan Pelatihan

Aspek-aspek dari asesmen kebutuhan akan pelatihan

Maksud dari analisis gender

Instrumen dari analisis gender yang bisa digunakan

Analisis situasi
(analisis pasar lokal)

- ▶ Untuk menilai pembagian kerja, pekerjaan dan tugas berbasis gender di pasar lokal.
- ▶ Untuk menilai pola khas gender dari akses dan kontrol atas sumber daya (alam dan permodalan serta pendidikan, pelatihan dan kesehatan dsb.).
- ▶ Untuk menilai kedudukan sosial laki-laki dan perempuan dan peran mereka dalam partisipasi dan membuat keputusan pada tingkat rumah tangga dan komunitas.

- ▶ Harvard Analytical Framework

Analisis kelompok sasaran
(analisis siswa)

- ▶ Untuk menilai tugas kerja dan beban kerja dari kelompok sasaran yang berbeda karena gender.
- ▶ Untuk menilai akses kelompok sasaran khas gender ke sumber daya khususnya pendidikan, informasi dan peran dalam membuat keputusan.

- ▶ Harvard Analytical Framework
- ▶ Profil kegiatan sehari-hari
- ▶ Kalender musim
- ▶ Analisis penampilan tugas

Analisis tugas dan analisis penampilan tugas

- ▶ Untuk mengidentifikasi syarat-syarat bagi suatu tugas tertentu.
- ▶ Syarat-syarat suatu tugas tertentu harus dihubungkan pada pengetahuan yang ada pada waktu ini masing-masing pada kelompok sasaran laki-laki dan kelompok sasaran perempuan.

- ▶ Analisis profil tugas

Analisis Kelembagaan

- ▶ Analisis kelembagaan yang membedakan gender bisa dilakukan sebagai bagian dari analisis kebutuhan akan training, misalnya sebagai analisis dari pembagian peran gender dalam satu perusahaan yang khas yang sedang dibuatkan satu training.
- ▶ Analisis kelembagaan juga bisa merupakan bagian dari fase implementasi untuk mengamati lembaga pelatihan itu sendiri atau struktur dari kementerian yang bersangkutan (mis. kementerian pendidikan, kementerian tenaga kerja) dan untuk menilai peran instruktur laki-laki dan perempuan, karyawan dan pembuat keputusan dalam lembaga pelatihan.

- ▶ Harvard Analytical Framework

5.2 Kategori dan alat dari Harvard Analytical Framework

Tujuan

- ▶ Untuk memperkenalkan kategori dan alat utama dari Harvard Analytical Framework.
- ▶ Untuk mendemonstrasikan penggunaan alat ini.

Waktu 60 – 90 men.

Sarana

- ▶ pinboard dengan kertas yang besar
- ▶ overhead projector
- ▶ transparansi 12, 13, 14, 15
- ▶ Bahan informasi 7

Panduan acara

1. Siapkan pinboard dengan kertas yang besar dan gambarkan tiga profil

- ▶ profil kegiatan
- ▶ profil akses dan kontrol
- ▶ profil partisipasi kualitatif dan kuantitatif

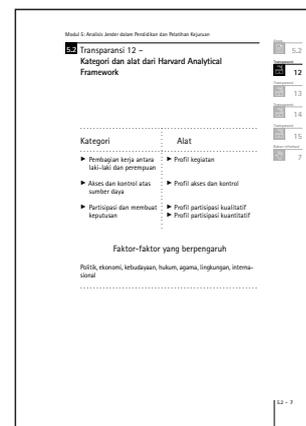


Lihat nomor 4 untuk contoh bagaimana caranya mempersiapkan profil-profil.

2. Katakan kepada para peserta bahwa sekarang Anda akan memperkenalkan Harvard Analytical Framework yang dikembangkan oleh Catherine Overholt di Harvard University tahun-tahun delapanpuluhan. Harvard Framework merupakan instrumen pertama bagi analisis jender dan sampai sekarang merupakan instrumen yang paling mendasar dan penting bagi analisis jender.

3. Berikan ikhtisar dari kategori-kategori dan alat-alat utama dari Harvard Framework dengan menggunakan transparansi 12. Jelaskan bahwa ketiga kategori mengacu kepada pertanyaan-pertanyaan kunci dari analisis jender, yaitu:

- ▶ Siapa memegang peran apa dalam keluarga dan masyarakat?
- ▶ Siapa melakukan apa? (Pembagian kerja)
- ▶ Siapa punya apa? (Akses dan kontrol atas sumber daya)
- ▶ Siapa yang berpartisipasi dan bagaimana? (Partisipasi dan membuat keputusan di lembaga-lembaga dan pada tingkat rumah tangga)
- ▶ Bagaimana kedudukan perempuan dan laki-laki dalam masyarakat? (Partisipasi dan membuat keputusan di komunitas)
- ▶ Faktor-faktor apa yang mempengaruhi anggapan umum? (Faktor yang berpengaruh)



Transparansi 12

Acara

5.2

Transparansi

12

Transparansi

13

Transparansi

14

Transparansi

15

Bahan informasi

7

5.2 Kategori dan alat dari Harvard Analytical Framework

4. Perkenalkan alat-alat yang berhubungan dengan ketiga kategori dengan menunjukkan pada profil-profil yang telah Anda siapkan pada lembaran kertas yang besar:

Profil kegiatan				
Kegiatan-kegiatan	Alokasi waktu		Pen-dapatan	
	lk.	per.	lk.	per.
Kegiatan produktif				
Kegiatan reproduktif				
Kegiatan sosial				

Profil akses dan kontrol				
Sumber daya	Akses		Kontrol	
	lk.	per.	lk.	per.
Sarana prasarana ► peralatan ► gedung modal ► modal				
Sumber daya alam ► tanah ► air ► kayu				
Sumber daya manusia ► ketrampilan dan pengetahuan ► merekrut karyawan ► politik ketenagakerjaan ► pengembangan kurikulum ► bayaran				
Sumber daya sosial 1. Informasi ► tv ► radio ► internet ► koran				
2. Pendidikan ► SD ► tingkat sekunder ► tingkat tersier				
3. Pendidikan kejuruan dalam ► ketrampilan teknik ► ketrampilan manajemen ► keahlian mengajar ► lain-lain				

Profil partisipasi – partisipasi kualitatif			
Partisipasi	lk.	per.	
	1. Partisipasi di kursus pelatihan ► Ikut berdiskusi ► Mengajukan pertanyaan ► Aktif di latihan praktis ► Aktif di studi kasus ► Menjawab pertanyaan		
2. Partisipasi di satu lembaga atau perusahaan ► Partisipasi pada pertemuan instruktur ► Partisipasi pada konferensi manajer ► Memilih staf mengajar ► Membuat keputusan tentang kurikulum dan politik pelatihan			
3. Membuat keputusan ► pada tingkat rumah tangga • tentang budget • tentang jadwal waktu • tentang penanaman modal • tentang pengeluaran • tentang mengikuti training • tentang pendidikan anak-anak ► pada tingkat komunitas ► pada tingkat sosial yang tinggi			

Profil partisipasi – partisipasi kuantitatif						
Lembaga	Anggota		Jabatan memimpin		Staf	
	lk.	per.	lk.	per.	lk.	per.
mis. ► Lembaga Pelatihan ► Kementerian Pendidikan ► Kementerian Tenaga Kerja ► Serikat Pekerja ► Koperasi ► Kelompok Menabung atau Kredit						

Faktor-faktor yang berpengaruh	
Keadaan politik dan ekonomi	
Kepercayaan berdasarkan kebudayaan / agama dan norma-norma	
Situasi hukum	
► Sistem pendidikan ► Kondisi lingkungan hidup ► Peraturan-peraturan internasional ► Lain-lain	
Masalah utama yang diidentifikasi	

5.2 Kategori dan alat dari Harvard Analytical Framework

7. Jelaskan penggunaan profil partisipasi (Participation Profile) dan perbedaan antara partisipasi kualitatif dan kuantitatif. Jelaskan bahwa partisipasi terutama akan dievaluasikan pada tingkat kelembagaan sementara membuat keputusan bisa dievaluasikan pada tingkat komunitas, tingkat rumah tangga dan pada tingkat masyarakat yang tinggi.
8. Jelaskan bahwa penting sekali untuk selalu meninjau faktor-faktor yang mempengaruhi semua aspek kehidupan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi bisa jadi:

- ▶ politik – sistem politik
- ▶ ekonomi – kondisi ekonomi
- ▶ kebudayaan – ras, warna kulit dan etnik
- konteks sejarah
- tradisi budaya
- norma sosial
- agama
- perbedaan bahasa
- kepercayaan rakyat
- ▶ pendidikan – sistem pendidikan
- ▶ lingkungan – kondisi geografis
- struktur demografis
- ▶ hukum – undang-undang dan kebijakan yang berlaku
- ▶ internasional – peraturan-peraturan internasional
- ▶ lain-lain

Modul 5: Analisis Jender dalam Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan

Transparansi 15 – Contoh satu analisis kelembagaan dari satu pusat pelatihan kejuruan di Nambija Profil Partisipasi Kualitatif

Partisipasi	berdiskusi	meny-
1. Partisipasi di rumah pelatihan		
• Berdiskusi	xxxx	x
• Menetapkan keputusan	xxxx	x
• Menetapkan rencana	xxxx	x
• Menetapkan anggaran	xxxx	x
• Menetapkan rencana	xxxx	x
2. Partisipasi di satu lembaga atau perusahaan		
• Partisipasi pada pertemuan instruktur	xxx	x
• Partisipasi pada pertemuan manajemen	xxx	x
• Menetapkan anggaran	xxx	x
• Menetapkan rencana tentang kebijakan dan kegiatan pelatihan	xxx	x

Faktor-faktor yang berpengaruh

- Menetapkan anggaran
- Menetapkan rencana yang baik

15 - 10

Transparansi 15

Modul 5: Analisis Jender dalam Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan

Bahan Informasi 7 – Analisis Kelompok Sasaran berbasis Jender – Studi Kasus

Berikan studi kasus berikut dengan warna. Cobalah untuk mengisi:

- analisis jender
- profil jender dan kondisi
- profil partisipasi

Buatlah daftar dari faktor-faktor yang berpengaruh yang menentukan keadaan perempuan dan laki-laki dalam studi kasus ini. Diskusikan mengapa!

- pengaruh kebudayaan
- pengaruh lingkungan
- pengaruh hukum

Tuliskan secara singkat jawaban yang Anda identifikasikan.

Lembaga Pelatihan Industri di Bangalore, India

Salah satu lembaga pelatihan industri di Bangalore memusatkan untuk melayani program pelatihan bagi industri-pelatihan, lembaga ini melakukan analisis berbasis jender akan pelatihan yang dilakukan di area-area seluasnya. Berikannya analisis di bawah ini untuk kasus ini. Berikan jawaban yang baik untuk pertanyaan-pertanyaan berikut ini.

Satu analisis kelompok sasaran yang lebih rinci memberikan gambaran yang lebih jelas tentang kondisi lokal dan kelompok sasaran.

Profil jender

Kelompok perempuan dan laki-laki di daerah tersebut bekerja pada jenis di sektor pertanian, meskipun hanya beberapa orang saja yang bisa hidup dari pertanian mereka.

Perempuan menaruh dan menaruh dibagikan 80% dari pendapatan, sementara perempuan menanggung dan menanggung beban untuk dibagikan adalah kewenangan perempuan laki-laki. Perempuan dan laki-laki di pasar dibagikan oleh keluarga.

Manajemen laki-laki dan perempuan sama-sama bekerja di perusahaan, hanya untuk perempuan laki-laki lebih tinggi dari pada untuk perempuan.

Laki-laki dan perempuan sama-sama bekerja sebagai petani di area.

Maka perempuan laki-laki dan perempuan adalah menaruh beta, di pasar beta, beta, di mana perempuan laki-laki dan perempuan menaruh beta. Pada beta beta juga memperhatikan kelompok perempuan laki-laki dan perempuan dengan perempuan yang tinggi, laki-laki tinggi perempuan menaruh beta laki-laki dan pada laki-laki di pasar.

Berikannya analisis di bawah ini dengan baik, beta laki-laki yang pada beta dan pada beta di area tersebut. Analisis ini akan membantu perempuan yang tinggi di area tersebut. Sebagai tambahan maka memenu, menaruh beta beta beta beta.

15 - 11

Bahan informasi 7 –hal. 1 dari 2

9. Demonstrasikan penerapan penggunaan profil dengan studi kasus atau analisis pasar lokal.

Untuk latihan ini Anda bisa menggunakan:

- ▶ Studi kasus dalam bahan informasi 7.
- ▶ Satu analisis pasar lokal atau analisis situasi dari negara asal salah satu peserta. Anda lalu bisa menginterview peserta yang bersangkutan untuk mendapatkan informasi tentang pasar lokal negaranya. Ini akan memberikan gambaran yang umum sekali tentang pembagian kerja, sumber daya dan partisipasi jender dari negara ini.

10. Jika Anda memilih studi kasus, bagikan bahan informasi 7 dan berikan waktu selama 15 menit kepada para peserta untuk membaca dengan seksama. Katakan kepada mereka bahwa mereka menjadi informan Anda dan bahwa Anda akan menginterview mereka untuk menyusun analisis situasi.

5.2 Kategori dan alat dari Harvard Analytical Framework

Catatan bagi fasilitator

Pengalaman menunjukkan bahwa fasilitator harus mendemonstrasikan latihan ini dengan contoh, supaya para peserta mendapatkan gambaran yang lebih jelas tentang bagaimana caranya melakukan latihan ini dalam kelompok kerjanya di kemudian hari. Ini penting sekali.

Analisis tentang faktor-faktor yang berpengaruh bisa juga dibuat dengan menggunakan "pohon masalah" (problem tree). Metode ini mengizinkan partisipasi secara aktif dari para informan, mis. wakil-wakil dari kelompok sasaran dan lembaga-lembaga yang bekerja sama.

Jika digunakan metode ini, masalah yang diidentifikasi melalui analisis jender ditulis pada kartu-kartu yang ditempelkan pada pinboard. Sebab-sebab (causes) dan akibat-akibat (effects) dari isu ini yang dipengaruhi oleh faktor-faktor politik, ekonomi, budaya dsb. juga dituliskan pada kartu-kartu. Sebab-sebab dari masalah dikelompokkan di lapisan di bawah kartu-kartu masalah, akibat-akibat di lapisan di atasnya. Dengan menghubungkan kartu-kartu dengan garis-garis, para peserta menandai hubungan antara sebab-akibat (cause-effect) dari setiap isu dan juga faktor-faktor yang mempengaruhi dan juga antara isu-isu yang berlainan.

Acara



5.2

Transparansi



12

Transparansi



13

Transparansi



14

Transparansi



15

Bahan informasi



7

5.2 Transparansi 12 – Kategori dan alat dari Harvard Analytical Framework

Kategori	Alat
▶ Pembagian kerja antara laki-laki dan perempuan	▶ Profil kegiatan
▶ Akses dan kontrol atas sumber daya	▶ Profil akses dan kontrol
▶ Partisipasi dan membuat keputusan	▶ Profil partisipasi kualitatif ▶ Profil partisipasi kuantitatif

Faktor-faktor yang berpengaruh

Politik, ekonomi, kebudayaan, hukum, agama, lingkungan, internasional

Acara	5.2
Transparansi	12
Transparansi	13
Transparansi	14
Transparansi	15
Bahan informasi	7

5.2 Transparansi 13 – Contoh satu analisis kelembagaan dari satu pusat pelatihan kejuruan di Namibia¹

Profil Kegiatan

Kegiatan	Alokasi waktu		Pendapatan	
	laki-laki	perempuan	laki-laki	perempuan
Kegiatan produktif				
▶ Manajemen				
• Dewan Direktur	XXXX	X	XXXX	X
• Manajer	XXXX	X	XXXX	X
• Kepala sekolah	XXXXX		XXX	
• Kepala Bagian	XXXX	X	XXX	
▶ Tenaga mengajar	XXXX	X	XXX	
▶ Tenaga pendukung	XXXX	X	XX	
▶ Siswa	XXXX	X		
Kegiatan reproduktif				
▶ Penjaga		XXXXX	X	
▶ Kantin		XXXXX	X	
▶ Asrama	X	X	X	X
▶ Cleaning Services	XX	XXX	X	X
▶ Maintenance	XXXXX		XX	
▶ Satpam	XXXXX		X	
Kegiatan sosial				
▶ Olah raga	XXXX	X		
▶ Pertemuan	XXXXX	XXXXX		
▶ Koperasi sekolah	XXXX	X		
▶ Kunjungan (jika teman sakit, meninggal dunia, menikah dsb.)	X	XXXX		

Acara  5.2

Transparansi  12

Transparansi  13

Transparansi  14

Transparansi  15

Bahan informasi  7

¹ Contoh ini diberikan oleh seorang peserta kursus training : « Planning, Organisation and Implementation of Technical dan Vocational Education and Training for Women », diadakan dari tanggal 19-6-2000 sampai 14-7-2000 di inWEnt, Mannheim.

5.2 Transparansi 14 – Contoh satu analisis kelembagaan dari satu pusat pelatihan kejuruan di Namibia Profil Akses dan Kontrol

Sumber daya	Akses		Kontrol	
	laki-laki	perempuan	laki-laki	perempuan
Sarana prasarana				
▶ Peralatan	xxxxx	xxxxx	xxxx	x
▶ Gedung	xxxxx	xxxxx	xxxx	x
Sumber daya alam				
▶ Tanah				
▶ Air				
▶ Hutan				
Sumber daya manusia				
▶ Ketrampilan dan pengetahuan				
• pendidikan instruktur	xxxxx	xxxxx	xxxx	x
• pengembangan tenaga kerja	xxxxx	xxxxx	xxxx	x
▶ Politik (standar pelatihan, sistem kerja dsb.)	xxxxx	xxxx	xxxx	x
▶ Pengembangan kurikulum	xx		xx	
▶ Rekrutmen pelatihan	xxxxx	xxxxx	xxxx	x
▶ Pembayaran	xxxxx	xxx		
Sumber daya sosial				
1. Informasi	Akses			
	laki-laki	perempuan		
▶ TV				
▶ Radio				
▶ Koran				
▶ Internet				
2. Pendidikan	Akses			
	laki-laki	perempuan		
▶ SD				
▶ Tingkat sekunder				
▶ Tingkat tersier				
3. Pendidikan Kejuruan bidang	Akses		Penggunaan	
	laki-laki	perempuan	laki-laki	perempuan
▶ Mekanik otomotif	xxxxx	xxxxx	xxxx	x
▶ Perkayuan	xxxxx	xxxxx	xxxxx	
▶ Radio, tv	xxxxx	xxxxx	xxxx	x
▶ Air conditioning	xxxxx	xxxxx	xxxx	x
▶ Instalasi sanitasi	xxxxx	xxxxx	xxxxx	
▶ Las	xxxxx	xxxxx	xxxxx	
▶ Listrik	xxxxx	xxxxx	xxxx	
▶ Bubut	xxxxx	xxxxx	xxxxx	x
▶ Bubut mesin	xxxxx	xxxxx	xxxxx	

Acara	5.2
Transparansi	12
Transparansi	13
Transparansi	14
Transparansi	15
Bahan informasi	7

5.2 Transparansi 15 – Contoh satu analisis kelembagaan dari satu pusat pelatihan kejuruan di Namibia Profil Partisipasi Kualitatif

Partisipasi

1. Partisipasi di kursus pelatihan

- ▶ Ikut berdiskusi
- ▶ Mengajukan pertanyaan
- ▶ Aktif di latihan praktis
- ▶ Aktif di studi kasus
- ▶ Menjawab pertanyaan

lai-laki	perempuan
----------	-----------

xxxx	x

2. Partisipasi di satu lembaga atau perusahaan

- ▶ Partisipasi pada pertemuan instruktur
- ▶ Partisipasi pada konperensi manajemen
- ▶ Memilih staf mengajar
- ▶ Membuat keputusan tentang kurikulum dan kebijakan pelatihan

xxx	x
xxxxx	
xxxxx	
xxxx	x

Faktor-faktor yang berpengaruh

- ▶ Kebudayaan patriarkhat
- ▶ Pembagian peran dan kerja yang ketat

Acara



5.2

Transparansi



12

Transparansi



13

Transparansi



14

Transparansi



15

Bahan informasi



7

5.2 Bahan informasi 7 – Analisis Kelompok Sasaran berbasis Jender – Studi Kasus

Bacalah studi kasus berikut dengan seksama. Cobalah untuk mengisi

- ▶ profil kegiatan
- ▶ profil akses dan kontrol
- ▶ profil partisipasi.

Buatkan daftar dari faktor-faktor yang berpengaruh yang menentukan keadaan perempuan dan laki-laki dalam studi kasus ini. Uraikan menurut

- ▶ pengaruh ekonomi
- ▶ pengaruh kebudayaan
- ▶ pengaruh hukum.

Tuliskan isu-isu utama berbasis jender yang Anda identifikasikan.

Lembaga Pelatihan Industri di Bangalore, India

Sebelum Lembaga Pelatihan Industri di Bangalore memutuskan untuk menyusun program pelatihan baru bagi muda-mudi pedesaan, lembaga ini melakukan asesmen berbasis jender akan pelatihan yang dibutuhkan di desa-desa sekitarnya.

Berhubung industri di daerah tersebut belum berkembang, lowongan kerja bagi anak perempuan dan anak laki-laki sedikit sekali dan tingkat pengangguran tinggi sekali.

Satu analisis kelompok sasaran yang lebih rinci memberikan gambaran yang lebih jelas tentang kondisi hidup dari kelompok sasaran.

Pembagian kerja

Kebanyakan perempuan dan laki-laki di daerah tersebut bekerja tidak penuh di sektor pertanian, meskipun hanya beberapa orang saja yang bisa hidup dari pertanian melulu.

Pekerjaan menanam dan menyangi dikerjakan 80% oleh perempuan, sementara pekerjaan membajak dan menyiapkan tanah untuk ditanami adalah kebanyakan pekerjaan laki-laki. Memanen dan menjual hasil di pasar dikerjakan oleh keduanya.

Meskipun laki-laki dan perempuan sama-sama bekerja di pertanian, bayaran untuk pekerjaan laki-laki lebih tinggi dari pada untuk pekerjaan perempuan.

Laki-laki dan perempuan sama-sama bekerja sebagai pedagang kecil di pasar.

Mata pencaharian lain di daerah tersebut adalah memotong batu di pabrik batu bata, di mana kebanyakan laki-laki dan beberapa perempuan bekerja. Pabrik batu bata juga mempekerjakan beberapa pegawai laki-laki dan perempuan (dengan persentase yang sama), akan tetapi perempuan berpenghasilan lebih rendah dari pada laki-laki di pabrik.

Berhubung tidak ada cukup lowongan kerja, ada laki-laki yang pindah ke daerah yang jauh, di mana mereka bekerja di pabrik. Akan tetapi kebanyakan perempuan tetap tinggal di desa tersebut. Sebagai tambahan mereka menenun, memelihara kambing dan unggas.

Acara  5.2

Transparansi  12

Transparansi  13

Transparansi  14

Transparansi  15

Bahan informasi  7

5.2 Bahan informasi 7 – Analisis Kelompok Sasaran berbasis Jender – Studi Kasus

Rumah tangga dan mendidik anak dikerjakan hanya oleh perempuan, kadang-kadang laki-laki membantu membetulkan rumah.

Laki-laki lebih ikut serta dalam kegiatan sosial. Mereka bisa pergi ke pasar, bertemu dengan kenalan dan ikut perpestaan sementara perempuan lebih banyak tinggal di rumah atau mengunjungi keluarga dan tetangga. Perempuan hanya ikut upacara yang formal, upacara perkawinan atau penguburan.

Akses dan kontrol atas sumber daya

Di daerah yang diteliti, anak laki-laki yang bisa mendapat warisan dari orang tuanya. Setelah menikah seorang anak perempuan dianggap menjadi milik suaminya. Karena itu tanah, rumah, ternak, harta, kendaraan dan tv atau radio selalu dikuasai laki-laki.

Akan tetapi perempuan mempunyai akses ke tanah, rumah, ternak, harta dan tv atau radio. Dalam hal tanah, ternak dan harta mereka malahan mempunyai akses yang lebih besar dari pada laki-laki karena biasanya perempuan yang lebih banyak ikut serta dalam pertanian. Bagaimana pun juga, perempuan tidak menggunakan kendaraan. Hanya laki-laki yang mempunyai akses ke kendaraan.

Laki-laki dan perempuan sama-sama mempunyai akses ke informasi karena keduanya bisa mendengarkan radio dan tv, akan tetapi keadaan pendidikan lebih menguntungkan bagi laki-laki dari pada bagi perempuan. Beberapa anak laki-laki bahkan lulus sekolah menengah dan kebanyakan paling sedikit lulus sekolah dasar, sementara angka drop out dari sekolah dasar dari anak perempuan tinggi sekali. Hanya sedikit sekali anak perempuan yang lulus sekolah menengah.

Partisipasi

Partisipasi dalam kegiatan umum, misalnya dewan desa, perkumpulan petani, koperasi desa atau dewan air dianggap hanya merupakan tanggung jawab laki-laki. Perempuan tidak ikut campur dalam politik desa.

Tetapi satu NGO perempuan melakukan kegiatan di daerah yang ditilik, yaitu mengorganisasikan beberapa kelompok tabungan dan kredit bagi perempuan.

Membuat keputusan

Membuat keputusan di desa hanya boleh dilakukan oleh laki-laki. Perempuan tidak mempunyai kuasa untuk membuat keputusan tentang kebijakan desa atau menentang pelecehan seksual di masyarakat atau di tempat kerja.

Di dalam keluarga status seorang perempuan muda adalah rendah sekali, karena di dalam hirarki keluarga dia ditempatkan di tingkatan yang lebih rendah. Perempuan tidak berhak untuk menceraikan suaminya atau membawa anak-anaknya jika dia ingin meninggalkan suaminya.

Akan tetapi dalam kenyataannya, dalam kehidupan sehari-hari dari keluarga, perempuan yang mempunyai kuasa. Perempuan yang membuat keputusan tentang budget rumah tangga, pendidikan anak, jadwal waktu atau pengeluaran uang. Untuk membuat keputusan yang lebih penting, misalnya mengenai penanaman modal yang besar atau apakah perempuan mengikuti satu kursus pelatihan, dia harus minta izin dari suaminya.

Acara



5.2

Transparansi



12

Transparansi



13

Transparansi



14

Transparansi



15

Bahan informasi



7

5.3 Alat pelengkap untuk Analisis Jender yang bermanfaat bagi Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan



Tujuan

- Untuk memperkenalkan alat-alat pelengkap untuk analisis jender yang bermanfaat, terutama dalam bidang Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan.

Waktu 45 – 60 men.

Sarana

- flipchart
- overhead projector
- transparansi 16, 17, 18

Panduan acara

1. Jelaskan bahwa meskipun Harvard Framework adalah instrumen analisis jender yang pertama dan paling terkenal, beberapa alat lainnya dikembangkan setelah itu. Jelaskan pula bahwa Anda akan memperkenalkan tiga alat lainnya, dari tiga ini dua dikembangkan dalam rangka metode "Participatory Rural Appraisal (PRA)". Metode-metode ini dianggap sangat berguna untuk melakukan asesmen kebutuhan akan pendidikan dan pelatihan kejuruan.
2. Sebagai alat pertama, perkenalkan profil kegiatan sehari-hari (Daily Activity Profile) dengan menggunakan **transparansi 16**. Jelaskan bahwa alat ini berguna untuk menilai beban kerja aktual dari laki-laki dan perempuan dan untuk menghitung jam kerja aktual dari laki-laki dan perempuan dengan cara menghitung semua kegiatan dari satu hari biasa dari laki-laki dan perempuan sendiri-sendiri, mulai dari bangun di pagi hari sampai tidur di malam hari.
3. Tuliskan bagan dari profil pada satu flipchart dan mintakan kepada seorang peserta untuk berlaku sebagai informan untuk mendemonstrasikan alat ini.

Modul 5: Analisis Jender dalam Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan

Transparansi 16 – Profil Kegiatan sehari-hari dari satu keluarga di Teakent, Uzbekistan¹

Pukul	Perempuan	Laki-laki
05.30	bangun	
06.00	membuat sarapan	
07.00	membantu anak-anak dan suami	bangun
07.30	sarapan	sarapan
08.00	mencuci piring	
08.30		mengantar anak-anak ke sekolah
09.00 – 18.00	kerja	kerja
18.30	menyajikan makan malam	kerja-pangan
19.00	makan malam	makan malam
19.30	mencuci pakaian	mencuci piring
20.00	menjahit, memsterilkan dan mencuci (Su, radio)	menjahit anak-anak (jangan mencuci) hiburan (Su, radio)
20.30		
22.00	tidur	tidur
23.00		tidur
Jam kerja: 10 jam 9 jam Waktu luang: 14 jam 15 jam Tidur: 7,5 jam 8 jam Istirahat: 6,5 jam 7 jam		

Source: see 2003, UNICEF and Population Planning Department of the Ministry of Health, Uzbekistan. Reproduced with permission of UNICEF.

Transparansi 16

Mintakan kepada peserta bersangkutan untuk mengatakan kepada kelompok bagaimana pembagian kerja di keluarga orang tuanya ketika dia masih kanak-kanak.

Buatkan satu profil kegiatan sehari-hari dari ibu dan bapak informan pada flipchart dan jumlahkan waktu kerja ibu dan bapak masing-masing.

5.3 Alat pelengkap untuk Analisis Jender yang bermanfaat bagi Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan



Tujuan

- Untuk memperkenalkan alat-alat pelengkap untuk analisis jender yang bermanfaat, terutama dalam bidang Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan.

Waktu 45 – 60 men.

Sarana

- flipchart
- overhead projector
- transparansi 16, 17, 18

Panduan acara

1. Jelaskan bahwa meskipun Harvard Framework adalah instrumen analisis jender yang pertama dan paling terkenal, beberapa alat lainnya dikembangkan setelah itu. Jelaskan pula bahwa Anda akan memperkenalkan tiga alat lainnya, dari tiga ini dua dikembangkan dalam rangka metode "Participatory Rural Appraisal (PRA)". Metode-metode ini dianggap sangat berguna untuk melakukan asesmen kebutuhan akan pendidikan dan pelatihan kejuruan.
2. Sebagai alat pertama, perkenalkan profil kegiatan sehari-hari (Daily Activity Profile) dengan menggunakan **transparansi 16**. Jelaskan bahwa alat ini berguna untuk menilai beban kerja aktual dari laki-laki dan perempuan dan untuk menghitung jam kerja aktual dari laki-laki dan perempuan dengan cara menghitung semua kegiatan dari satu hari biasa dari laki-laki dan perempuan sendiri-sendiri, mulai dari bangun di pagi hari sampai tidur di malam hari.
3. Tuliskan bagan dari profil pada satu flipchart dan mintakan kepada seorang peserta untuk berlaku sebagai informan untuk mendemonstrasikan alat ini.

Modul 5: Analisis Jender dalam Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan

Transparansi 16 -
Profil Kegiatan sehari-hari dari satu keluarga di Teakent, Uzbekistan¹

Pukul	Perempuan	Laki-laki
05.30	bangun	
06.00	membuat sarapan	bangun
07.00	membantu anak-anak dan suami	sarapan
07.30	sarapan	sarapan
08.00	mencuci piring	
08.30		mengantar anak-anak ke sekolah
09.00 - 18.00	kerja	kerja
18.30	menyajikan makan malam	kerja-pangan
19.00	makan malam	makan malam
19.30	mencuci pakaian	mencuci piring
20.00	menjahit, memsterilkan dan mencuci (sambil mencuci)	menjahit (sambil mencuci)
20.30		hiburan (tv, radio)
22.00	tidur	tidur
23.00		tidur
Jam kerja: 10 jam 9 jam Waktu luang: 14 jam 15 jam Tidur: 7,5 jam 8 jam Istirahat: 6,5 jam 7 jam		

Source: see: 1997, 2000. Adapted from original Primary, Secondary and Tertiary Education of Women and Children in Uzbekistan. Available at: http://www.unicef.org/icei/icei_1997_2000.pdf

Transparansi 16

Mintakan kepada peserta bersangkutan untuk mengatakan kepada kelompok bagaimana pembagian kerja di keluarga orang tuanya ketika dia masih kanak-kanak.

Buatkan satu profil kegiatan sehari-hari dari ibu dan bapak informan pada flipchart dan jumlahkan waktu kerja ibu dan bapak masing-masing.

5.3 Alat pelengkap untuk Analisis Jender yang bermanfaat bagi Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan

5.3

Transparansi 16

Transparansi 17

Transparansi 18

- Biarkan para peserta mendiskusikan manfaat yang mungkin ada dari profil kegiatan sehari-hari dalam konteks asesmen kebutuhan akan pelatihan.

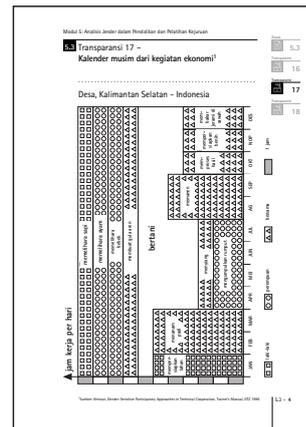
Ringkaskan:

Profil kegiatan sehari-hari bisa digunakan untuk mengidentifikasi beban kerja sehari-hari dari kelompok sasaran untuk mengetahui apakah kelompok sasaran mempunyai waktu luang untuk mengikuti pelatihan atau tidak.

Profil ini juga menunjukkan, pelatihan paling cocok diadakan pada jam berapa.

- Perkenalkan kalender musim (Seasonal Calendar) dengan menggunakan transparansi 17.

Jelaskan bahwa beban kerja dari laki-laki dan perempuan seringkali tergantung dari musim. Pada waktu-waktu tertentu dari tahun mereka bisa jadi sangat sibuk dengan pekerjaan memanen dan menyemai sehingga perencanaan kursus pelatihan harus memperhatikan hal ini. Alat ini juga bisa dimanfaatkan untuk menentukan waktu yang paling cocok dalam setahun untuk liburan sekolah laki-laki dan perempuan.



Transparansi 17

- Perkenalkan alat ketiga, yaitu analisis tugas (Analysis of Occupation) dengan menggunakan transparansi 18. Jelaskan bahwa alat ini bisa dimanfaatkan untuk melakukan analisis penampilan tugas.

Jelaskan bahwa setelah syarat-syarat, tugas dan kewajiban dari satu tugas tertentu diidentifikasi, dan juga pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas ini, Anda harus menilai standar aktual dari pengetahuan kelompok sasaran. Ini bisa sangat berbeda antara perempuan dan laki-laki. Jika kelompok sasaran ingin meningkatkan pengetahuannya, Anda harus mempertimbangkan apakah diadakan pelatihan yang berlainan bagi laki-laki dan perempuan.

Syarat-syarat yang dibutuhkan (untuk melaksanakan pekerjaan ini)	Kemampuan yang dimiliki (untuk melaksanakan pekerjaan ini)	Standar (tidak / tidak cukup)	Tingkat (memenuhi)
			h, l, pp, n, f, pp
Organisir dan menerapkan prosedur mengorganisir dan membuat produk			
• Membuat sistem yang paling cocok	perencanaan fisik	ya / tidak	ya
• Menetapkan prosedur untuk mengorganisir	perencanaan keuangan	ya / tidak	ya
• Mengumpulkan dan mencatat produk	keahlian memorganisir dan gaji	ya / tidak	ya
	Acara	ya / tidak	ya
	Menggunakan Simbol	ya / tidak	ya
	Statistik	ya / tidak	ya
	Supervisi	ya / tidak	ya

Transparansi 18

5.3 Transparansi 16 – Profil Kegiatan sehari-hari dari satu keluarga di Taskent, Usbekistan¹

Pukul	Perempuan	Laki-laki
05.30	bangun	
06.00	membuat sarapan	
07.00	membangunkan anak-anak dan suami	bangun
07.30	sarapan	sarapan
08.00	mencuci piring	
08.30		mengantarkan anak-anak ke sekolah
09.00 – 18.00	bekerja	bekerja
18.30	menyiapkan makan malam	belanja pangan
19.00	makan malam	makan malam
19.30	mencuci pakaian	mencuci piring
20.00	menjahit, menseterika dan hiburan (tv, radio)	mengasuh anak-anak (pekerjaan rumah)
20.30		hiburan (tv, radio)
22.00	tidur	
23.00		tidur
Jam kerja:	10 jam	9 jam
Waktu luang:	14 jam	15 jam
▶ tidur:	7,5 jam	8 jam
▶ bebas:	6,5 jam	7 jam

¹Diambil dari: InWEnt, dokumentasi dari program «Planning, Organisation and Implementation of Technical and Vocational Education and Training for Women», diadakan dari tanggal 19-6-2000 sampai 14-7-2000 di Mannheim

5.3 Transparansi 18 – Analisis Jabatan – Contoh: Ringkasan dari spesifikasi pekerjaan seorang manajer koperasi

Syarat-syarat pekerjaan-tugas, tanggung jawab dan kewajiban	Ketrampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan ini	Standar (cukup / tidak cukup)		Ingin memperbaiki	
		lk.	per.	lk.	per.
Organisasi dan implementasi prosedur meng-umpulkan dan membeli produk					
▶ Memilih sistem yang paling cocok	perencanaan fisik	ya	tidak		ya
	perencanaan keuangan	tidak	ya	tidak	
▶ Mendirikan pusat untuk mengumpulkan	perencanaan kerja	ya	ya		
	keahlian memimpin dan gizi	ya	tidak		ya
▶ Mengumpulkan dan membeli produk	Asesmen produk	ya	ya		
	Menggunakan timbangan	ya	ya		
	Tatabuku	tidak	ya	tidak	
	Supervisi	ya	tidak		ya



5.4 Menerapkan Analisis Gender

Tujuan

- Untuk menerapkan alat-alat dari analisis gender dalam kerja kelompok dengan contoh bidang kerja para peserta.

Waktu

135 men.

Sarana

- kertas flipchart
- spidol
- pinboard
- bahan informasi 8

Panduan acara

1. Ajaklah para peserta untuk mencoba menggunakan alat-alat analisis gender secara mandiri.
2. Tergantung dari besarnya kelompok, pilih beberapa "sukarelawan" yang bersedia dan mampu untuk memberikan informasi tentang bidang kerja mereka. Perhatikan supaya setiap sukarelawan menutup aspek yang berbeda-beda, misalnya:
 - Pembagian kerja dalam perusahaan kecil biasa untuk mana sedang direncanakan program pelatihan.
 - Peran gender dalam suatu desa yang merupakan tempat tinggal kelompok sasaran suatu program pelatihan.
 - Satu keluarga atau sanak saudara dari salah satu informan, sebaiknya satu keluarga di mana orang tua masih bekerja di sektor pertanian secara penuh atau sebagai tambahan.
3. Bagikan peserta lainnya dalam kelompok-kelompok kecil mengelilingi sukarelawan yang telah dipilih. Jelaskan bahwa setiap kelompok akan membahas aspek yang lain dari analisis gender.
4. Bagikan bahan informasi 8 dan berikan waktu kepada kelompok-kelompok masing-masing 90 menit untuk mengerjakan profil mereka pada kertas flipchart.
5. Hasil kelompok dipresentasikan dalam acara pleno. Ajaklah peserta lainnya untuk mengajukan pertanyaan dan memberikan komentar kepada setiap presentasi.



Bahan informasi 8 – hal. 1 dari 7



5.4 Menerapkan Analisis Jender

6. Tanyakan kepada para peserta, apakah mereka melihat untuk maksud apa analisis jender bisa digunakan? Diskusikan.

Ringkaskan:



Analisis jender membantu perencana proyek untuk mengidentifikasi isu-isu jender.

Isu jender yang diidentifikasi harus dihubungkan pada tujuan proyek (misalnya: tujuan proyek adalah pendidikan kejuruan bagian elektronika untuk perempuan muda di desa, isu jender yang diidentifikasi bisa jadi perempuan muda tidak mempunyai pendidikan yang memadai untuk pelatihan, elektronika adalah profesi yang didominasi oleh laki-laki, perempuan terlalu sibuk dsb.).

7. Cobalah untuk mengidentifikasi masalah yang harus diidentifikasi melalui kasus-kasus yang dianalisis dalam kerja kelompok.
8. Tutup acara dengan mengevaluasi instrumen-instrumen analisis jender. Tanyakan kepada para peserta apakah membuat satu analisis jender bisa bermanfaat di bidang kerja mereka.

Catatan bagi fasilitator

Jika para peserta masih belum bekerja dalam bidang pendidikan dan pelatihan kejuruan (misalnya jika mereka masih belajar), Anda bisa meminta mereka untuk mengambil studi kasus dalam acara 5.2 sebagai latihan dalam kelompok. Dalam hal ini Anda harus memilih salah satu opsi lainnya untuk mendemonstrasikan Harvard Framework yang disebutkan dalam acara 5.2.

Kemungkinan lain adalah untuk meminta kepada setiap kelompok untuk memilih keluarga salah satu anggota kelompok dan melakukan analisis kelompok sasaran.



5.4 Bahan informasi 8 – Petunjuk-petunjuk untuk kerja kelompok

Bagikan para peserta dalam empat kelompok mengelilingi informan-informan yang telah dipilih. Setiap kelompok melakukan aspek yang berbeda dari analisis jender.

Kelompok	Tugas	Alat yang dipakai	Informan
Kelompok 1	Lakukan analisis kelembagaan (lembaga pelatihan)	Harvard Framework (profil kegiatan, profil partisipasi)	Satu institut pelatihan di mana salah satu peserta bekerja
Kelompok 2	Lakukan analisis kelembagaan (perusahaan kecil)	Harvard Framework (profil kegiatan, profil akses dan kontrol, profil membuat keputusan)	Pembagian kerja di perusahaan kecil yang khas
Kelompok 3	Lakukan analisis situasi	Harvard Framework (profil kegiatan, profil akses dan kontrol, profil partisipasi)	Peran jender di komunitas tertentu
Kelompok 4	Lakukan analisis kelompok sasaran	Profil kegiatan sehari-hari, kalender musim	Keluarga atau sanak saudara dari salah satu peserta

Anda mendapat waktu 90 menit untuk menyusun profil pada kertas flipchart.

5.4 Bahan informasi 8 – Petunjuk-petunjuk untuk kerja kelompok



Profil kegiatan

Kegiatan-kegiatan	Alokasi waktu		Pen-dapatan	
	lk.	per.	lk.	per.
Kegiatan produktif				
Kegiatan reproduktif				
Kegiatan sosial				



5.4 Bahan informasi 8 – Petunjuk-petunjuk untuk kerja kelompok



Profil akses dan kontrol

Sumber daya	Akses		Kontrol	
	lk.	per.	lk.	per
Sarana prasarana				
Sumber daya alam				
Sumber daya manusia				
Sumber daya sosial				
1. Informasi	Akses lk.	per.	Penggunaan lk.	per
2. Pendidikan	Akses lk.	per.	Penggunaan lk.	per
3. Pendidikan kejuruan di	Akses lk.	per.	Penggunaan lk.	per



Profil partisipasi – partisipasi kualitatif

Partisipasi	laki-laki	per.
1. Partisipasi di kursus pelatihan		
2. Partisipasi di satu lembaga atau perusahaan		
3. Membuat keputusan		
<ul style="list-style-type: none"> ▶ pada tingkat rumah tangga ▶ pada tingkat komunitas ▶ pada tingkat sosial yang tinggi 		



5.4 Bahan informasi 8 – Petunjuk-petunjuk untuk kerja kelompok



Profil partisipasi – partisipasi kuantitatif

.....

Lembaga	Anggota		Jabatan memimpin		Staf	
	lk.	per.	lk.	per.	lk.	per.
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Faktor-faktor yang berpengaruh

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Masalah utama yang diidentifikasi

.....

.....

.....

.....

.....

5.4 Bahan informasi 8 – Petunjuk-petunjuk untuk kerja kelompok

Profil kegiatan sehari-hari

Ibu	Ayah
Pukul	Pukul
01.00	01.00
02.00	02.00
03.00	03.00
04.00	04.00
05.00	05.00
06.00	06.00
07.00	07.00
08.00	08.00
09.00	09.00
10.00	10.00
11.00	11.00
12.00	12.00
13.00	13.00
14.00	14.00
15.00	15.00
16.00	16.00
17.00	17.00
18.00	18.00
19.00	19.00
20.00	20.00
21.00	21.00
22.00	22.00
23.00	23.00
24.00	24.00
Jumlah jam kerja:	Jumlah jam kerja:



5.4 Bahan informasi 8 – Petunjuk-petunjuk untuk kerja kelompok



Kalender musim

.....

Laki-laki

Pekerjaan yang harus
dilakukan (dalam jam)

J | F | M | A | M | J | J | A | S | O | N | D

Pertanian

Waktu untuk
pelatihan

.....

Perempuan

Pekerjaan yang harus
dilakukan (dalam jam)

J | F | M | A | M | J | J | A | S | O | N | D

Pertanian

Waktu untuk
pelatihan

6 Modul 6 – Perencanaan Gender dalam Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan

Acara	6.1
Transparansi	19
Bahan informasi	6

Acara	6.2
Transparansi	20
Bahan informasi	9

Acara
 6.1 Kebutuhan Gender Praktis dan Strategis

Acara
 6.2 Memperkenalkan Perencanaan Gender

Acara
 6.3 Menyusun Action Plan untuk Bidang Kerja Peserta

Acara	6.3
Bahan informasi	10
Bahan informasi	11



6.1 Kebutuhan jender praktis dan strategis

Tujuan

- ▶ Supaya bisa merumuskan isu jender menjadi kebutuhan berbasis jender.
- ▶ Supaya bisa membedakan antara kebutuhan jender praktis dan strategis.

Waktu

90 men.

Sarana

- ▶ overhead projector
- ▶ flipchart
- ▶ transparansi 19
- ▶ bahan informasi 6 (acara 4.2)

Panduan acara

1. Tunjukkan pada acara terakhir, di mana kita bisa melihat bagaimana analisis jender bisa membantu perencana proyek untuk mengidentifikasi isu jender. Jelaskan bahwa kini pertanyaannya adalah, bagaimana caranya menghadapi masalah ini, apa yang harus dilakukan?

Jelaskan bahwa untuk mendapatkan jawaban untuk pertanyaan ini, Caroline Moser telah memfokuskan pada metode perencanaan jender:



Bagi C. Moser perencanaan jender adalah pendekatan yang mengakui fakta bahwa karena perempuan dan laki-laki memegang peran yang berbeda-beda dalam masyarakat, mereka seringkali mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda pula.

2. Jelaskan bahwa dalam kursus ini hanya sebagian dari instrumen perencanaan dari Moser yang akan dipresentasikan, yaitu tergantung apakah bermanfaat bagi pendidikan dan pelatihan kejuruan.
3. Katakan kepada para peserta, bahwa salah satu kategori terpenting dari pendekatan menurut Moser adalah istilah "kebutuhan jender praktis dan strategis".
Jelaskan bahwa kategori-kategori ini berguna untuk membuat klasifikasi dari hasil analisis jender dan untuk menentukan kegiatan yang perlu dilakukan untuk menghadapi masalah yang diidentifikasi.
4. Coba untuk memberikan contoh dari kebutuhan jender dengan cara merumuskan masalah yang diidentifikasi dalam kasus analisis jender pada acara terakhir menjadi kebutuhan jender.
5. Ajaklah para peserta untuk mengadakan brainstorming tentang perbedaan antara kebutuhan jender praktis dan strategis.



6.1 Kebutuhan jender praktis dan strategis

6. Ringkaskan perbedaan dengan menggunakan **transparansi 19**.

Ringkaskan:

Kebutuhan jender

Perempuan mempunyai kebutuhan yang khas yang berbeda dari kebutuhan laki-laki, bukan saja karena perempuan berperan rangkap tiga (triple), melainkan juga karena posisinya yang di bawah laki-laki (subordinasi). Adalah bermanfaat untuk membedakan antara dua tipe:

Transparansi 19

Kebutuhan jender praktis	Kebutuhan jender strategis
<ul style="list-style-type: none"> • Cenderung bersifat segera, jangka pendek. • Bisa lebih dirasakan dan lebih teridentifikasi. • Mengacu kepada kebutuhan riil yang dihadapi perempuan, pendidikan, kesehatan, dan sebagainya. • Bisa diidentifikasi dengan mudah dan langsung oleh masyarakat. • Bisa diidentifikasi dengan mudah dan langsung oleh masyarakat. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cenderung bersifat jangka panjang. • Bisa lebih dirasakan dan lebih teridentifikasi. • Mengacu kepada kebutuhan riil yang dihadapi perempuan, pendidikan, kesehatan, dan sebagainya. • Bisa diidentifikasi dengan mudah dan langsung oleh masyarakat. • Bisa diidentifikasi dengan mudah dan langsung oleh masyarakat.
<p>Menjawab kebutuhan jender praktis</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cenderung mengutamakan perempuan dan laki-laki sebagai penerima manfaat yang setara. • Bisa diidentifikasi dengan mudah dan langsung oleh masyarakat. • Bisa diidentifikasi dengan mudah dan langsung oleh masyarakat. 	<p>Menjawab kebutuhan jender strategis</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mengacu kepada perempuan dan laki-laki sebagai penerima manfaat yang setara. • Bisa diidentifikasi dengan mudah dan langsung oleh masyarakat. • Bisa diidentifikasi dengan mudah dan langsung oleh masyarakat.

Kebutuhan jender praktis (Practical Gender Needs/PGN) adalah kebutuhan yang diidentifikasi perempuan dalam peran sosialnya yang diterima oleh masyarakat. PGN tidak merupakan tantangan, meskipun PGN timbul dari pembagian kerja berdasarkan jender dan posisi subordinasi perempuan di masyarakat. PGN memberikan respon langsung terhadap kebutuhan yang dirasakan, yang diidentifikasi dalam konteks tertentu. PGN ini bersifat praktis dan seringkali menyangkut kondisi hidup yang tidak memadai, misalnya pengadaan air, perawatan kesehatan dan lowongan kerja.

Kebutuhan jender strategis (Strategic Gender Needs/SGN) adalah kebutuhan yang diidentifikasi perempuan karena posisi subordinasinya di dalam masyarakat. SGN ini berbeda-beda sesuai dengan konteks yang khusus, berhubungan dengan pembagian kerja berdasarkan jender, kekuatan dan kekuasaan, dan bisa jadi mencakup hal-hal seperti hak-hak berdasarkan hukum, kekerasan di rumah, gaji yang sama dan kekuasaan perempuan atas tubuh sendiri. Memenuhi SGN berarti membantu perempuan untuk mencapai kesetaraan yang lebih besar dengan laki-laki dan merubah peran yang ada, karena itu menantang posisi subordinasi perempuan.¹

7. Ajaklah para peserta untuk menemukan contoh yang lebih banyak bagi kebutuhan jender praktis dan strategis dalam bidang pendidikan dan pelatihan kejuruan.

Contoh-contoh:

Macam kegiatan	Kebutuhan jender	
	Keb. jender praktis	Keb. jender strategis
Pelatihan ketrampilan		
▶ menjahit pakaian, memasak	x	
▶ pertukangan kayu	x	x
		(merubah pembagian kerja berdasarkan jender)
Akses ke kredit::		
▶ untuk keperluan rumah tangga	x	
▶ untuk keperluan perempuan	x	x
		(mengontrol jasa keuangan)

¹Moser, Gender Planning and Development, Theory, Practice and Training, London, New York 1993:230

6.1 Kebutuhan jender praktis dan strategis



8. Tunjukkan kembali pada kerja kelompok dalam acara 4.2 dan mintakan kepada para peserta untuk melihat lagi bahan informasi 6 dari materi 4.2. Ajaklah para peserta supaya mereka merubah "pertanyaan-pertanyaan yang responsif jender" yang telah mereka kembangkan dalam acara 4.2 menjadi kebutuhan jender. Mintakan kepada para peserta supaya mereka membedakan antara kebutuhan jender praktis dan strategis dengan menggaris bawahi kebutuhan jender strategis.
9. Ajaklah para peserta untuk kembali ke kelompok kerja dari acara 4.2 dan berikan waktu selama 30 menit kepada mereka supaya mereka merumuskan kebutuhan jender yang berhubungan dengan pertanyaan-pertanyaan mereka. Setiap kelompok kerja merumuskan kebutuhan jender yang berhubungan dengan pertanyaan-pertanyaan dari satu tahapan dari siklus program pelatihan.
10. Setelah itu dalam acara pleno mintakan kepada para peserta supaya mereka mempresentasikan kebutuhan jender yang mereka identifikasikan dan tuliskan pada flipchart. Diskusikan setiap kebutuhan jender apakah disetujui.

Catatan bagi fasilitator

Jika para peserta merumuskan terlalu banyak pertanyaan, mungkin Anda perlu membatasi pada 5-7 kebutuhan jender utama yang telah diidentifikasi.



6.1 Transparansi 19 – Kebutuhan jender praktis dan strategis¹

Kebutuhan jender praktis	Kebutuhan jender strategis
<p>Berhubungan dengan memajukan KONDISI hidup</p>	<p>Berhubungan dengan memajukan KEDUDUKAN dalam masyarakat</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Cenderung berlaku segera, berjangka pendek. ▶ Khas bagi perempuan dan laki-laki tertentu. ▶ Mengacu kepada kebutuhan sehari-hari: pangan, perumahan, pendapatan, fasilitas kesehatan, mesin yang mengurangi kerja badan dsb. ▶ Bisa diidentifikasi dengan mudah oleh perempuan dan laki-laki dari penyerahan tugas dalam pembagian kerja jender. ▶ Bisa dipenuhi dengan pemberian input tertentu: pangan, pompa tangan, rumah sakit, perkakas dsb. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Cenderung berjangka panjang. ▶ Lazim bagi semua perempuan dan laki-laki. ▶ Mengacu kepada keadaan perempuan yang tidak menguntungkan: subordinasi, kekurangan sumber daya dan pendidikan, kekerasan dsb. ▶ Sebab dari keadaan yang tidak menguntungkan dan potensi untuk perubahan tidak selalu bisa diidentifikasi oleh perempuan. ▶ Bisa dipenuhi dengan: peningkatan kesadaran, rasa percaya pada diri sendiri, pendidikan, menguatkan organisasi perempuan, mobilisasi politik dsb.
<p>Memenuhi kebutuhan jender praktis</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Cenderung mengikut sertakan perempuan dan laki-laki sebagai penerima hibah dan mungkin sebagai partisipan. ▶ Bisa memperbaiki kondisi hidup perempuan dan laki-laki. ▶ Pada umumnya tidak merubah peran tradisional perempuan dan laki-laki dan relasi antara kedua jenis kelamin. 	<p>Memenuhi kebutuhan jender strategis</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Mengikut sertakan perempuan dan laki-laki sebagai pelaku dan memungkinkan perempuan menjadi pelaku. ▶ Bisa memperbaiki posisi perempuan dalam masyarakat. ▶ Bisa memberdayakan perempuan dan laki-laki menjadi lebih kuat dan merubah relasi antara mereka.

¹Sumber: Kerstan, Gender-Sensitive Participatory Approaches in Technical Cooperation, Trainer's Manual, GTZ 1996

6.2 Memperkenalkan perencanaan gender

Tujuan

- ▶ Untuk memperkenalkan perencanaan gender dan satu alat metodologis untuk menerapkannya ke dalam praktek.
- ▶ Untuk mendemonstrasikan bagaimana caranya menerapkan alat ini.

Waktu 60 – 90 men.

Sarana

- ▶ kertas yang besar
- ▶ transparansi 20
- ▶ bahan informasi 9

Panduan acara

1. Jelaskan bahwa tujuan dari acara ini adalah untuk memberikan alat untuk mentransferkan hasil dari analisis gender menjadi perencanaan. Katakan kepada para peserta bahwa latihan ini memberikan kesempatan untuk menerapkan alat perencanaan gender dalam satu kasus yang dipilih.
2. Jelaskan matriks perencanaan dari Caroline Moser dengan menggunakan **transparansi 20**.

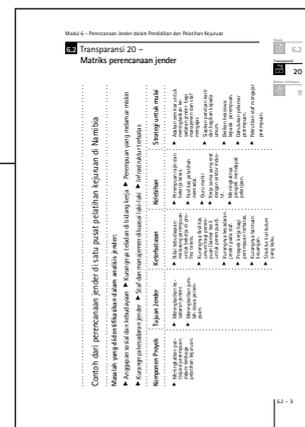
Ringkaskan:



1. Berdasarkan isu utama yang diidentifikasi dalam analisis gender, harus diidentifikasi prioritas kunci "tujuan gender" untuk mulai dengan proses membuat kegiatan lebih sadar akan gender (gender-aware) (tujuan gender seringkali sesuai dengan kebutuhan gender yang diidentifikasi).

2. Langkah kedua adalah mengidentifikasi keterbatasan utama dan kelebihan utama yang mungkin akan dihadapi tujuan gender (apa yang harus dilakukan).

3. Langkah terakhir adalah mengembangkan "strategi untuk mulai" untuk mencapai tujuan gender dan upaya-upaya untuk menghadapi keterbatasan dan kelebihan (bagaimana melakukannya). Tekankan bahwa penting sekali bahwa para peserta memilih strategi yang bisa diprakarsai sendiri oleh mereka – di mana pun tempat kerja mereka.



Transparansi 20

6.2 Memperkenalkan perencanaan jender

- 3. Bagikan studi kasus pada **bahan informasi 9**. Berikan waktu 15 menit untuk membaca studi kasus dengan seksama.

Berikan bantuan kepada kelompok untuk mengisi matriks perencanaan dengan cara menanyai mereka tentang tujuan jender, keterbatasan dan kelebihan yang disebutkan dalam tulisan. Lakukan brainstorming bersama-sama untuk mendapatkan strategi jender yang bisa diterapkan. Isikan matriks menurut apa yang didapatkan.

Satu matriks bisa jadi bercorak seperti ini:



Bahan informasi 9

Komponen proyek	Tujuan Jender	Keterbatasan	Kelebihan	Strategi untuk mulai
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Pelatihan ketrampilan formal dan tidak formal untuk remaja desa yang miskin. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Untuk merancang kursus yang khusus bagi gadis dalam bidang komputer, elektronik, otomotif, dan sopir bis. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Pendidikan formal dari gadis terlalu rendah. ▶ Kebiasaan tradisional tidak menerima gadis di profesi laki-laki seperti ahli otomotif atau sopir bis. ▶ Hanya sedikit gadis yang mendaftarkan diri untuk kursus. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Gadis giat mencari pekerjaan. ▶ Gadis biasanya belajar banyak dan rajin. ▶ Ada kerja sama yang erat dengan NGO perempuan setempat. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Kembangkan kurikulum khusus bagi gadis yang sesuai dengan pendidikan formal yang rendah. ▶ Adakan program untuk merekrut dengan menambah pegawai yang mengunjungi keluarga untuk mempromosikan kursus-kursus. ▶ Manfaatkan kerjasama dengan NGO perempuan. NGO bisa membantu mencari lowongan kerja. ▶ Bantuan kepada perempuan dalam profesi yang dikuasai laki-laki. ▶ Mengorganisasikan training kesadaran jender untuk pemilik dan karyawan bengkel otomotif dan perusahaan angkutan bis.

6.2 Transparansi 20 – Matriks perencanaan gender

.....
Contoh dari perencanaan gender di satu pusat pelatihan kejuruan di Namibia

.....
Masalah yang diidentifikasi dalam analisis gender:

- ▶ Anggapan sosial dan kebudayaan ▶ Kurangnya teladan di bidang kerja ▶ Perempuan yang melamar miskin
- ▶ Kurangnya kesadaran gender ▶ Staf dan manajemen dikuasai laki-laki ▶ Infrastruktur terbatas

Komponen Proyek	Tujuan Gender	Keterbatasan	Kelebihan	Strategi untuk mulai
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Meningkatkan partisipasi perempuan dalam lembaga pelatihan kejuruan. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Meningkatkan kesadaran gender. ▶ Meningkatkan jumlah siswa perempuan. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Nilai kebudayaan melarang perempuan untuk bekerja di profesi teknis. ▶ Kurangnya fasilitas umum bagi perempuan (kamar kecil untuk perempuan). ▶ Kurangnya kesadaran gender pada staf. ▶ Prospek kerja bagi perempuan terbatas. ▶ Kurangnya bantuan keuangan. ▶ Struktur kurikulum yang kaku. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Perempuan rajin dan bekerja keras. ▶ Fasilitas pelatihan memadai. ▶ Guru mahir ▶ Kerja sama yang erat dengan sektor industri. ▶ Meningkatnya prospek mendapat pekerjaan. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Adakan seminar untuk meningkatkan kesadaran gender bagi manajemen dan staf mengajar. ▶ Siapkan panduan karir dan bagikan kepada umum. ▶ Berikan beasiswa kepada perempuan. ▶ Dahulukan pelamar perempuan. ▶ Rekrutkan staf mengajar perempuan.



6.2 Bahan informasi 9 – Studi kasus perencanaan gender

- ▶ Tunjukkan kembali pada analisis kelompok sasaran di daerah pedesaan di Bangalore (acara 5.2).
- ▶ Bacalah studi kasus berikut dengan seksama.
- ▶ Identifikasikan kebutuhan gender dari program pelatihan berdasarkan komponen proyek dan masalah yang telah diidentifikasi dengan analisis gender (lihat studi kasus dalam acara 5.2).
- ▶ Isikan keterbatasan-keterbatasan dan kelebihan-kelebihan yang ada untuk memenuhi kebutuhan gender.
- ▶ Rancangkan satu strategi untuk mulai.

Lembaga Pelatihan Industri di Bangalore, India

Salah satu komponen proyek yang terpenting dari Lembaga Pelatihan Industri di Bangalore adalah untuk menyediakan pelatihan ketrampilan formal dan tidak formal bagi orang muda pedesaan yang miskin. Tingkat pengangguran di daerah ini sangat tinggi bagi keduanya, yaitu laki-laki dan perempuan. Satu analisis kelompok sasaran yang membedakan gender (acara 5.2) menunjukkan, bahwa meskipun perempuan bekerja sangat keras, kesempatan untuk mencari uang lebih terbatas daripada bagi laki-laki. Akses untuk mengecap pelatihan formal dan tidak formal dan pendidikan juga terbatas, terutama bagi gadis.

Program pelatihan yang ada pada lembaga ini sudah menyediakan kursus-kursus dalam bidang mekanika, elektronika, teknik komputer dan perkayuan, tetapi sampai sekarang kebanyakan hanya anak laki-laki yang mengikuti kursus-kursus ini. Karena itu lembaga pelatihan merencanakan untuk mulai dengan program pelatihan khusus bagi anak gadis. Lembaga lalu menyediakan beberapa kursus pelatihan bagi anak gadis di mana peserta laki-laki dibatasi hingga maksimal 20%. Kursus-kursus bagi anak gadis adalah:

- ▶ Pelajaran komputer
- ▶ Elektronika
- ▶ Mekanik otomotif
- ▶ Mengemudi bis

Meskipun kursus-kursus ini membuka kesempatan yang luas bagi anak gadis, aspek negatif tertentu menjadi nyata, yaitu:

- ▶ Pendidikan formal anak gadis terlalu rendah, mereka tidak bisa mengikuti kursus-kursus.
- ▶ Anak gadis tidak biasa bekerja mereparasi mobil atau mengemudi bis, mereka tidak akan mendapatkan pekerjaan dalam bidang-bidang ini dengan mudah.
- ▶ Berdasarkan pembagian kerja yang tradisional, sedikit sekali anak gadis yang berani untuk melamar untuk kursus-kursus ini.

Akan tetapi ada kelebihan-kelebihan juga yang bisa dimanfaatkan lembaga pelatihan:

- ▶ Karena keadaan ekonomi mendesak, anak gadis dan juga orang tua bermotivasi tinggi untuk mendapatkan lowongan kerja bagi anak gadisnya.
- ▶ Pengalaman membuktikan bahwa anak gadis lebih rajin dan bersemangat lebih tinggi untuk belajar dibandingkan dengan anak laki-laki.
- ▶ Sudah terjalin hubungan kerjasama yang erat dengan NGO perempuan lokal yang menunjang program ini. NGO ini sudah bekerja lama dengan perempuan desa di daerah ini dan mempunyai pengalaman besar dalam training tentang kesadaran gender.

Diskusikan, strategi untuk mulai yang bagaimana yang boleh jadi dipilih oleh lembaga pelatihan untuk memenuhi kebutuhan gender dan untuk mengatasi masalah yang dihadapi.



6.3 Menyusun Action Plan untuk Bidang Kerja Para Peserta

Tujuan

- ▶ Untuk menerapkan alat-alat perencanaan gender di organisasi, program atau proyek para peserta.
- ▶ Atau untuk mengembangkan pertanyaan-pertanyaan yang responsif gender di organisasi, program atau proyek para peserta.

Waktu 90-120 men.

Sarana

- ▶ flipchart
- ▶ spidol
- ▶ bahan informasi 10 atau 11

Panduan acara

Jelaskan kepada para peserta, bahwa jika para peserta telah mengerti prinsip analisis gender dan perencanaan gender, tibalah waktunya untuk mulai dengan perencanaan di bidang kerja masing-masing.

Jika kebanyakan peserta sudah bekerja dalam sektor pendidikan dan pelatihan kejuruan, pilih opsi 1.

Jika para peserta masih dipersiapkan untuk mulai bekerja dalam sektor pendidikan dan pelatihan kejuruan, pilih opsi 2.

Opsi 1:

1a. Bagikan bahan informasi 10.

1b. Bentukkan kelompok-kelompok kecil berdasarkan minat yang sama (lihat catatan bagi fasilitator). Jelaskan bahwa setiap kelompok diminta untuk mengidentifikasi tujuan gender, keterbatasan-keterbatasan dan kelebihan-kelebihan serta strategi untuk mulai yang akan mereka terapkan untuk mengintegrasikan alat-alat perencanaan gender dalam pekerjaan mereka.

Katakan kepada setiap kelompok supaya mereka memilih salah seorang dari mereka. Matriks perencanaan gender akan diterapkan pada pekerjaan peserta ini. Anggota lainnya dari kelompok-kelompok diminta untuk membantu peserta ini menyusun strategi untuk mulai. Setiap kelompok akan mempresentasikan hasil kerjanya pada kertas flipchart.

Berikan waktu 45 – 60 menit untuk diskusi.

1c. Diskusikan dalam acara pleno setiap matriks perencanaan yang diusulkan.



Bahan informasi 10 – hal. 1 dari 2

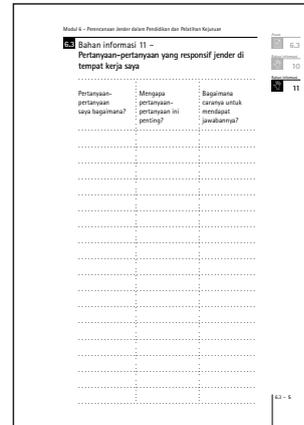
6.3 Menyusun Action Plan untuk Bidang Kerja Para Peserta

Opsi 2:

2a. Bagikan bahan informasi 11.

2b. Bagikan para peserta menjadi pasangan-pasangan. Katakan kepada mereka bahwa mereka mendapat tugas untuk saling menginterview tentang:

- ▶ Pertanyaan yang berbasis jender yang bagaimana yang ada bagi tempat kerja mereka yang mendatang?
- ▶ Mengapa pertanyaan-pertanyaan ini penting?
- ▶ Bagaimana caranya untuk mendapatkan jawaban pertanyaan-pertanyaan ini (siapa yang bisa ditanyai dan metodologi yang mana yang akan mereka terapkan)?



Bahan informasi 11

Berikan waktu 45 menit untuk kedua interview. Mintakan kepada peserta untuk menuliskan jawabannya pada kartu pinpoint.

2c. Persiapkan satu pinboard dengan tiga lajur dan mintakan supaya setiap kelompok menempelkan kartu-kartunya pada papan setelah mereka kembali ke acara pleno.

2d. Biarkan setiap peserta mempresentasikan pertanyaan-pertanyaan dari mitra interviewnya.

2e. Diskusikan.

Catatan bagi fasilitator

Seringkali peserta hanya mempunyai informasi yang terbatas tentang tempat kerja mereka di hari depan, jika mereka belum mulai bekerja di satu lembaga pendidikan dan pelatihan kejuruan. Dalam hal ini rasanya lebih menguntungkan jika dikembangkan beberapa pertanyaan yang penting tentang isu jender daripada membayangkan keterbatasan-keterbatasan dan kelebihan-kelebihan yang belum pernah mereka alami.

Dalam latihan ini membentuk kelompok tidaklah mudah. Sedapat-dapatnya kelompok kerja harus dibentuk berdasarkan minat sektoral yang sama. Kelompokkan peserta-peserta pada tingkatan atau kedudukan yang sama di dalam organisasinya.

Pastikan supaya setiap peserta mendapat waktu yang cukup untuk mendiskusikan usul-usul. Diskusi ini merupakan permulaan dari tindak lanjutan lokakarya ini yang merupakan bagian yang penting dari proses pelatihan.

6.3 Bahan informasi 10 – Menyusun Action Plan Jender¹

Maksud: Untuk mengoperasionalkan dan menginstitutionalkan prosedur perencanaan jender dalam pekerjaan organisasi di masa depan.

Bekerja dalam kelompok-kelompok sudah dibagikan, pilih satu program pelatihan atau proyek yang sedang dikerjakan oleh salah seorang anggota kelompok. Berdasarkan isu-isu yang dibahas dalam lokakarya ini, prakarsai satu proses untuk memajukan jender dengan cara melakukan sbb.:

- (a) Berdasarkan masalah utama yang diidentifikasi dalam diagnose jender yang Anda lakukan, identifikasikan prioritas kunci "tujuan jender" yang memulai proses membuat kegiatan lebih sadar jender (apa yang harus dilakukan).
- (b) Identifikasikan keterbatasan-keterbatasan dan kelebihan-kelebihan utama yang menurut Anda akan dihadapi "tujuan-tujuan kerja" di organisasi dan negara Anda.
- (c) Kembangkan "strategi untuk mulai" untuk mencapai "tujuan-tujuan kerja", identifikasikan upaya-upaya yang perlu untuk mengatasi / memanfaatkan keterbatasan-keterbatasan dan kelebihan-kelebihan (bagaimana melakukannya).



¹Sumber: C. Moser and C. Levy: Training Materials developed for Training in Gender Planning for Development, 1984-90
C. Levy, Training Materials for gender Planning, 1990-92

6.3 Bahan informasi 10 – Menyusun Action Plan Jender



7 Modul 7 – Evaluasi Lokakarya

Acara
 7.1

Acara
 7.2

Acara
 7.1 Memantau dengan metode "gunung" dan Evaluasi

Acara
 7.2 Feed Back dan Penutupan

7.1 Memantau dengan metode "gunung" dan Evaluasi¹

Tujuan

- ▶ Supaya para peserta dan para fasilitator bisa memantau hasil tujuan-tujuan utama dari lokakarya.
- ▶ Untuk memberikan metode evaluasi yang visual.

Waktu 10 – 15 men.

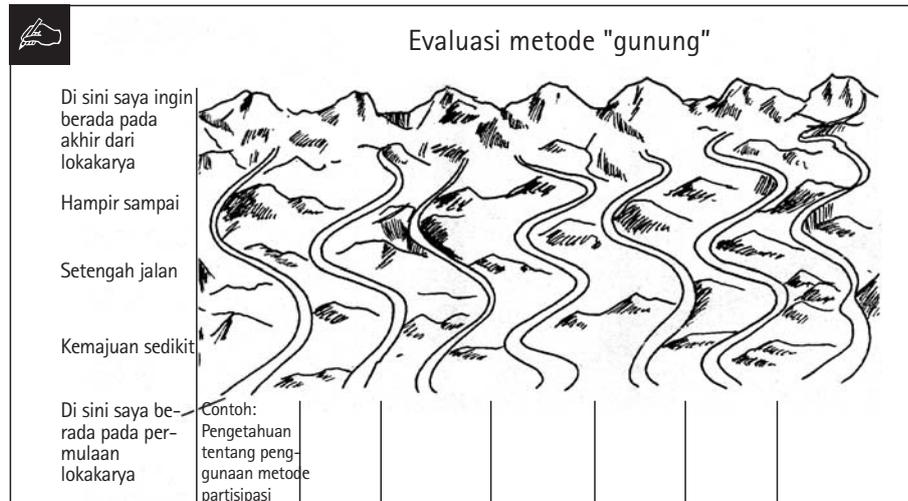
Sarana

- ▶ flipchart

Panduan acara

1. Gambarkan satu pegunungan yang besar pada satu flipchart, tiap puncak mewakili satu tujuan lokakarya. Setiap gunung harus dilengkapi dengan satu jalanan dari bawah menuju ke puncak. Bagian bawah dari jalanan berarti "Di sini saya berada pada permulaan lokakarya ini" berkenaan dengan tujuan ini. Puncak dari gunung berarti "Di sini saya ingin berada pada akhir dari lokakarya" berkenaan dengan tujuan ini.

Contoh:



2. Persiapkan satu daftar dengan tujuan-tujuan utama dari kursus.
3. Para peserta diminta supaya membayangkan diri sendiri berjalan pada jalanan yang berbeda-beda yang menuju ke puncak gunung. Setiap peserta lalu diminta untuk memberikan tanda pada jalanan-jalanan di mana dia kini berada dan dengan demikian memberikan gambaran tentang tujuan kursus yang telah dicapai oleh setiap peserta.

Catatan bagi fasilitator

Alat ini bisa digunakan sebagai alat untuk memantau maupun sebagai alat untuk evaluasi. Bisa juga Anda meminta peserta untuk mengisinya pada akhir setiap hari. Dalam hal ini simbol atau warna yang berbeda-beda yang digunakan untuk setiap hari.

¹Diambil dari: Oxfam Gender Training Manual, Oxfam UK and Ireland 1994

7.2 Feed Back dan Penutupan



Tujuan

- ▶ Untuk mengevaluasi proses belajar dan hasil dari lokakarya.
- ▶ Untuk merumuskan saran-saran untuk memperbaiki lokakarya mendatang.

Waktu

45 men.

Sarana

- ▶ pinboard
- ▶ kartu pinpoint

Panduan acara

1. Mulailah acara terakhir ini dengan mengulangi tujuan lokakarya dan jadwal lokakarya yang dipresentasikan pada hari pertama dari lokakarya. Tunjukkan kembali pada harapan-harapan yang disebutkan oleh para peserta pada hari pertama dari lokakarya. Katakan kepada mereka bahwa kini Anda ingin mengetahui apakah harapan mereka terpenuhi dan saran-saran apa yang bisa mereka berikan kepada trainer.
2. Persiapkan satu pinboard dengan pertanyaan-pertanyaan berikut untuk mengevaluasi lokakarya:
 - ▶ Apakah yang kini menjadi lebih terang bagi saya?
 - ▶ Bagaimana saya bisa menerapkan apa yang telah saya pelajari di tempat kerja saya?
 - ▶ Apakah saran-saran saya bagi pihak trainer?
3. Bagikan kartu pinpoint kepada para peserta.
4. Mintakan kepada para peserta supaya mereka menulis jawaban mereka pada kartu-kartu dan tempelkan kartu-kartu pada papan.
5. Mintakan kepada setiap peserta untuk membacakan komentarnya keras-keras dan memberikan feed back singkat mengenai lokakarya ini kepada fasilitator.
6. Ucapkan terima kasih kepada para peserta untuk partisipasinya yang aktif dan berikan feed back singkat tentang kesan Anda mengenai lokakarya ini.
7. Tutup lokakarya.

¹Diambil dari: The Oxfam Gender Training Manual, Oxfam UK and Ireland 1994

8 Modul 8 – Informasi Latar Belakang untuk Para Peserta

	Perkenalan	2
	Konsep Jender dan Pembangunan	5
	Jender dalam Siklus Program Pelatihan	13
	Konsep Analisis Jender	19
	Konsep Perencanaan Jender	46
	Pertanyaan-pertanyaan Kunci dan Menyusun Action Plan dalam Siklus Proyek	53
	Pedoman Jender untuk Program Kegiatan InWEnt	59
	Pustaka Acuan	63

Diterbitkan oleh: InWEnt, Mannheim

Penulis: Dr. Jutta Berninghausen
Mannheim 2001



Modul 8 – Informasi Latar Belakang untuk Para Peserta

Perkenalan



Perkenalan

.....
Tujuan lokakarya ini adalah:
.....

- ▶ untuk memperkenalkan istilah "Jender"
- ▶ untuk meningkatkan kesadaran jender
- ▶ untuk mendiskusikan visi dan keterbatasan dari pembangunan yang responsif jender dalam pendidikan dan pelatihan kejuruan (VET)
- ▶ untuk menjelaskan peran analisis jender dan perencanaan jender dalam siklus program pelatihan
- ▶ untuk memperkenalkan instrumen analisis jender sebagai satu alat untuk menganalisis situasi laki-laki dan perempuan dalam pendidikan dan pelatihan kejuruan dan pasar kerja
- ▶ untuk memperkenalkan instrumen perencanaan jender
- ▶ untuk memberikan bantuan tentang bagaimana caranya mengintegrasikan perencanaan yang lebih mengacu kepada kesetaraan jender ke dalam pekerjaan aktual para peserta.

.....
Setelah lokakarya, para peserta akan:
.....

- ▶ mampu menerangkan alasan dari jender dan pembangunan
- ▶ sadar akan isu jender dalam bidang kerja mereka
- ▶ mampu menggunakan instrumen analisis jender sebagai satu alat untuk analisis kebutuhan akan pendidikan, analisis pasar kerja dan analisis kelembagaan
- ▶ mampu mengidentifikasi kebutuhan jender praktis dan strategis dalam masing-masing lingkungan kerja
- ▶ mampu menggalakkan perencanaan yang responsif jender dalam program pelatihan dan proyek-proyek.



Perkenalan

Hari ke 1

- ▶ Memperkenalkan para peserta dan para fasilitator
- ▶ Diskusi tentang peran jender
- ▶ Memperkenalkan konsep jender
- ▶ Dari "Perempuan dalam Pembangunan" menjadi "Jender dan Pembangunan"
- ▶ Latihan untuk membangkitkan kesadaran jender dalam VET

Hari ke 2

- ▶ Bagaimana mengintegrasikan pendekatan jender dalam siklus program pelatihan dalam pendidikan dan pelatihan kejuruan
- ▶ Instrumen dan alat untuk analisis jender
- ▶ Menerapkan analisis jender dalam VET

Hari ke 3

- ▶ Melanjutkan penerapan analisis jender
- ▶ Definisi dari kebutuhan jender strategis dan praktis dalam pendidikan dan pelatihan kejuruan

Hari Ke 4

- ▶ Memperkenalkan Perencanaan Jender
- ▶ Menyusun Action Plan atau pertanyaan-pertanyaan yang responsif jender dalam bidang kerja peserta
- ▶ Feed Back dan Penutupan



Modul 8 – Informasi Latar Belakang untuk Para Peserta

Konsep Jender dalam Pembangunan



Konsep Jender dalam Pembangunan

Mengapa Jender adalah satu isu pembangunan

Peran-peran yang dipegang perempuan dalam setiap masyarakat berlainan, dan situasinya ditentukan oleh perundang-undangan, agama, status ekonomi atau kelas, nilai-nilai budaya, etnik dan tipe dari kegiatan produktif negara, komunitas dan rumah tangganya. Perempuan biasanya bertanggung jawab bagi pekerjaan domestik; mengasuh anak-anak, kesehatan keluarga, memasak dan menyediakan makanan dan jasa-jasa rumah tangga lainnya. Dalam kebanyakan masyarakat perempuan juga memegang peran penting dalam kegiatan-kegiatan produktif keluarganya; dalam pertanian, pekerjaan domestik yang dibayar, pemberian jasa, kegiatan di industri dan kegiatan lain yang menghasilkan uang. Dalam beberapa masyarakat perempuan juga memegang peran yang jelas dalam komunitas.

Dalam setiap bidang ini – peran reproduktif, peran produktif dan peran dalam komunitas, perempuan seringkali malah dirugikan oleh proses pembangunan. Antara partisipasi perempuan yang besar dalam ekonomi, tetapi ini masih belum dihargai, dan kekuatan perempuan dalam bidang politik dan sosial masih ada kesenjangan yang besar. Strategi pembangunan biasanya mengacu kepada kebutuhan dari kelompok yang paling vokal dan aktif dalam politik sebagai pendekatannya. Untuk mengerti jender, maka kegiatan-kegiatan laki-laki dan perempuan harus ditelaah sendiri-sendiri. Peran-peran reproduktif, produktif dan peran sosial atau komunitas perempuan harus ditelaah, begitu juga peran-peran ekonomi dan sosial laki-laki. Dengan cara meneliti peran-peran laki-laki dan perempuan akan dicapai pengertian yang lebih besar akan kebutuhan mereka dan partisipasi mereka dalam kekuasaan dan pengambilan keputusan dalam tugas-tugas khusus dan isu-isu.

Cara pendekatan Jender dalam Pembangunan

Di dalam upaya pembangunan janganlah menggunakan pengertian dari jender yang diimpor atau menganggap "komunitas" dan "rumah tangga" sebagai unit dasar. Ini penting sekali. Kita harus menyelami "rumah tangga" dan membagikannya dalam komponen-komponennya. Dengan cara menilai dan mengerti peran-peran jender dalam satu masyarakat tertentu, kebutuhan-kebutuhan khas perempuan (dan laki-laki) bisa diidentifikasi dan dipenuhi melalui proyek-proyek (Moser dan Levy, 1986).

Hal terpenting yang pertama-tama harus dilakukan untuk mengintegrasikan analisis jender dalam pembangunan adalah bertukar pikiran dan mendengarkan perempuan sehingga peran mereka dan kebutuhan berdasarkan peran mereka lebih dimengerti. Bagaimana caranya untuk mengatasi isu jender tergantung dari kebijakan yang diacu. Satu pendekatan adalah untuk mendesain proyek-proyek dan program-program untuk membuat kehidupan "lebih mudah" bagi perempuan dan membantu mereka dalam tugas-tugas jendernya yang ada. Misalnya satu proyek pertanian bisa merangkum kegiatan membantu perempuan dan juga laki-laki dalam pekerjaan pertaniannya. Kebutuhan perempuan akan sarana yang lebih baik, bibit unggul dan konsultasi bisa menjadi bahan pertimbangan. Dalam proyek-proyek kesehatan, perempuan bisa ditanya mengenai urusan khas mereka dan prioritas mereka bisa diacu dalam proyek. Dalam pekerjaan domestik, proyek bisa bertujuan untuk meringankan pekerjaan fisik yang berat yang dilakukan perempuan dengan cara menyediakan alat penggiling atau kompor yang lebih efisien atau memperbaiki pengadaan air. Apakah menyangkut pekerjaan perempuan sendirian atau bersama-sama dalam komunitas, tujuan primer adalah membuat perempuan lebih mampu melaksanakan peran yang sudah dipegang.

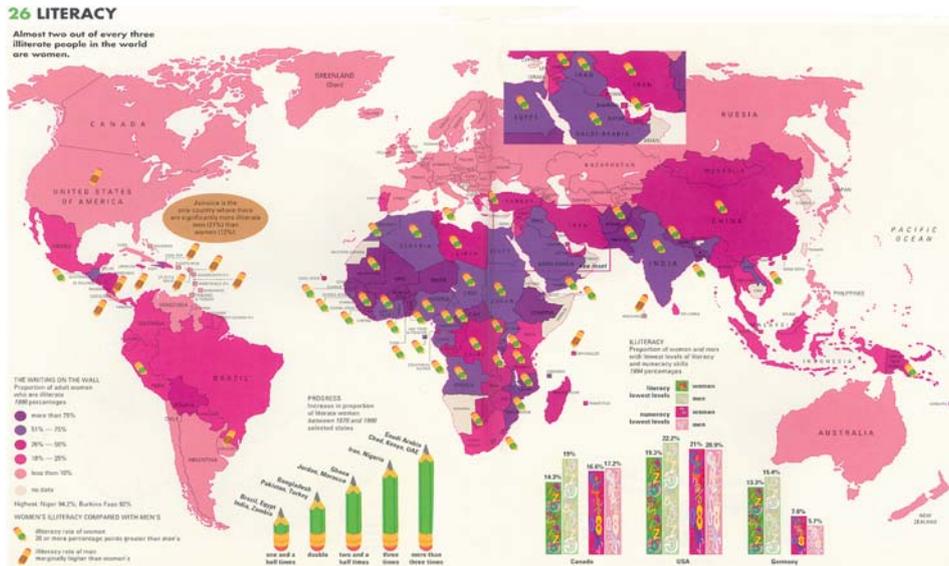
Satu pendekatan yang alternatif tetapi komplementer adalah menantang status quo atau mengatasi ketidaksetaraan yang diidentifikasi antara laki-laki dan perempuan. Ini bisa merangkum misalnya upaya merubah hukum yang mendiskriminasi perempuan,

Konsep Gender dalam Pembangunan

meningkatkan akses perempuan ke tanah, memberikan kekuasaan kepada perempuan untuk membuat keputusan di dalam proyek-proyek dsb. Tujuannya adalah perubahan sosial dan pemberdayaan perempuan. Bagi agen-agen pembangunan seperti Oxfam yang mem-bela perubahan sosial, keadilan dan pemberdayaan di dalam retoriknya, memenuhi kebu-tuhan perempuan untuk perubahan yang lebih radikal seharusnya ada dalam rangka pen-dekatan kebijakan gender yang diterapkan.

Mengapakah kiranya mengacu kepada ketidaksetaraan gender adalah tabu tetapi mentekel ketidaksetaraan dalam arti kata kesehatan dan kelas diterima? Sering kali dikemukakan bahwa acuan kepada ketidaksetaraan gender merupakan ikut campur dalam tradisi atau sosial-budaya suatu masyarakat. Tetapi kenyataan tidaklah demikian. Pendirian tentang gender bisa jadi lebih "tradisional" dari pada pendirian tentang kelas atau kekuasaan. Jika tanggapan berdasarkan tradisi dan budaya tentang gender sudah jelas, maka relasi gender yang aktual bisa dinilai dan diimbangi dengan suatu program atau proyek. Pembangunan adalah satu proses yang seharusnya melibatkan semua anggota masyarakat secara rata berdasarkan kebutuhan individual masing-masing.

Dari: Joni Seager, The State of Women in the World Atlas, Penguin Reference



Sumber: berbasis pada "Why gender is a development issue" karangan April Brett dalam Changing Perceptions, Oxfam



Konsep Jender dalam Pembangunan

Jenis kelamin versus Jender¹

.....

Jenis kelamin

Biologis

Dari kelahiran.

Karena itu:

Tidak bisa dirubah.

Contoh:

Hanya perempuan bisa melahirkan.

Jender

Kebudayaan

Belajar melalui sosialisasi.

Karena itu:

Bisa dirubah.

Contoh:

Perempuan dan laki-laki bisa bekerja sebagai guru, insinyur, karyawan.

Perempuan dan laki-laki bisa merawat anak-anak.

Jika jenis kelamin mengidentifikasi perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan, maka jender mengidentifikasi relasi antara mereka yang merupakan hasil konstruksi sosial budaya. Relasi jender harus dilihat dalam konteks kebudayaan, keadaan ekonomi dan sejarah dan bisa berubah sesuai dengan keadaan ekonomi yang berubah.

Jender diajarkan melalui proses sosialisasi dan melalui kebudayaan dari masyarakat tertentu yang bersangkutan. Setiap masyarakat menggunakan jenis kelamin yang ditentukan secara biologis sebagai satu kriteria untuk menjelaskan jender, akan tetapi ada perbedaan yang besar antara peran jender dalam berbagai kebudayaan.

¹Diambil dari Birgit Kerstan, Gender-Sensitive Participatory Approaches in Technical Co-operation, Trainers Manual for Local Experts, GTZ 1996



Pendekatan-pendekatan kebijakan¹

Cara-cara pendekatan kebijakan terhadap perempuan berpendapatan rendah di Dunia Ke Tiga pada dasawarsa yang lalu telah berubah-ubah, mencerminkan perubahan dalam kebijakan pengembangan ekonomi makro. Ada lima kebijakan pendekatan yang bisa dibedakan, masing-masing dibedakan berdasarkan peran dari perempuan yang menjadi titik berat dan kebutuhan praktis dan strategis yang harus dipenuhi.

- ▶ **Welfare (Kesejahteraan):** Cara pendekatan terdini, tahun-tahun 1950-1970. Maksudnya adalah untuk mengembangkan perempuan menjadi ibu yang lebih baik. Perempuan dianggap sebagai penerima bantuan pembangunan yang pasif. Cara pendekatan ini mengakui peran reproduktif dari perempuan dan berusaha untuk memenuhi PGN² (Practical Gender Needs) dalam peran tersebut melalui hibah yang top-down berupa bantuan pangan, program-program untuk memperbaiki gizi dan keluarga berencana. Cara ini tidak sulit dan oleh karena itu masih tetap populer di seluruh dunia.
- ▶ **Equity (Keadilan):** Cara pendekatan WID yang asli, diterapkan pada Dasawarsa Perempuan tahun-tahun 1976-1985. Maksudnya adalah untuk mencapai keadilan bagi perempuan yang dianggap sebagai peserta yang aktif dalam pembangunan. Cara pendekatan ini mengakui triple role (peran rangkap tiga) perempuan dan berusaha untuk memenuhi SGN melalui intervensi langsung dari negara yang memberikan otonomi politik dan ekonomi dan mengurangi ketidaksetaraan terhadap laki-laki. Cara ini merupakan tantangan bagi posisi perempuan yang subordinasi dan dikritik sebagai feminisme Barat, dianggap merupakan ancaman dan tidak disenangi pemerintah mancanegara.
- ▶ **Anti-poverty (Anti-Kemiskinan):** Pendekatan WID kedua, bentuk top-down dari equity, diterapkan mulai tahun 1970 dan seterusnya. Maksudnya adalah supaya perempuan miskin meningkatkan produktivitas. Kemiskinan perempuan dianggap sebagai akibat keterbelakangan dan bukan karena subordinasi. Pendekatan ini mengakui peran produktif dari perempuan dan berusaha untuk memenuhi PGN dengan mendapatkan nafkah, terutama dalam proyek ukuran kecil yang menghasilkan pendapatan. Ini sangat populer pada NGO.
- ▶ **Efficiency (Efisiensi):** Pendekatan WID ketiga dan kini yang paling dominan, diterapkan terutama sejak krisis ekonomi tahun-tahun 1980-an. Maksudnya adalah untuk menjamin agar pembangunan menjadi lebih efisien dan efektif melalui kontribusi ekonomi perempuan, dengan partisipasi yang sering disamakan dengan equity. Pendekatan ini berusaha untuk memenuhi PGN sementara masih bertumpu pada peran rangkap tiga dari perempuan dan konsep bahwa jam kerja perempuan bisa diperpanjang. Perempuan hanya dilihat dalam arti kata kapasitasnya untuk mengkompensasikan pemberian jasa sosial yang berkurang dengan cara jam kerja perempuan yang lebih dipanjangkan. Pendekatan ini sangat populer.
- ▶ **Empowerment (Pemberdayaan):** Pendekatan yang paling dini, dirumuskan oleh perempuan Dunia Ketiga. Maksudnya adalah untuk memberdayakan perempuan melalui kepercayaan pada diri sendiri yang lebih besar. Subordinasi perempuan bukan saja diartikan sebagai tindakan dari laki-laki, melainkan juga disebabkan karena tindakan kolonial dan neo-kolonial. Pendekatan ini mengakui peran rangkap tiga dari perempuan dan berusaha untuk memenuhi SGN secara tidak langsung melalui mobilisasi bottom-up dari PGN. Pendekatan ini menarik meskipun karena tidak memperhatikan feminisme Barat, tidak populer kecuali di NGO perempuan Dunia Ketiga.
- ▶ **Pendekatan Gender and Development³ (Jender dan Pembangunan):** Pendekatan Jender dikembangkan dari pendekatan Empowerment sebagai reaksi dari program-program hanya-untuk-perempuan dengan pendekatan WID yang dikesampingkan. Pendekatan jender berupaya untuk mengerti subordinasi perempuan melalui analisis relasi antara laki-laki dan perempuan dalam kerangka faktor-faktor yang penting dan relevan, misalnya kelas sosial, ras, agama, usia dsb.

¹Sumber: C. Moser dan C. Levy, *Training Materials Developed for Training in Gender Planning for Development*, 1984-90

²PGN = Practical Gender Needs, SGN = Strategic Gender Needs

³Pendekatan GAD tidak termasuk dalam pendekatan kebijakan dari C. Moser. Ini ditambahkan oleh penulis.



Konsep Gender dalam Pembangunan

Pen-dekatan	Jangka waktu paling populer	Asal	Maksud	Kebutuhan yang dipenuhi dan peran yang diidentifikasi	Komentar
Welfare (Kesejahteraan)	1950 – 1970, hingga kini masih sering diterapkan	- Model kesejahteraan sosial hasil sampingan pemerintah kolonial - Model modernisasi/perkembangan ekonomi yang cepat	Mengintegrasikan perempuan ke dalam pembangunan menjadi ibu yang lebih baik.	Memenuhi PGN* dalam peran produktif berkenaan terutama dengan perbaikan gizi dan keluarga berencana.	Perempuan dilihat sebagai penerima pasif dari pembangunan dengan fokus pada peran reproduktif.
Equity (Keadilan)	1975 – 1985, selama dan sejak dasawarsa perempuan	Pendekatan WID yang asli: gagalnya politik pembangunan yang menuju modernisasi, pengaruh gerakan feminisme internasional	Memperbesar keadilan bagi perempuan dalam proses pembangunan: perempuan dilihat sebagai peserta yang berhak sama.	Memenuhi SGN** melalui upaya mengurangi ketidakadilan politik dan ekonomi antara perempuan dan laki-laki melalui intervensi dari pemerintah.	Mengidentifikasi peran subordinat perempuan dalam relasi dengan laki-laki, dikritik sebagai feminisme barat.
Anti-Poverty (Anti-Kemiskinan)	sejak 1970, masih sedikit populer	Pendekatan WID kedua: berhubungan dengan redistribusi dan pertumbuhan dan pendekatan kebutuhan dasar	Untuk menjamin perempuan miskin meningkatkan produktivitasnya: kemiskinan perempuan dianggap akibat keterbelakangan dan bukan akibat subordinasi.	Memenuhi PGN dalam peran produktif: memperoleh pendapatan terutama dalam proyek-proyek peningkatan pendapatan ukuran kecil.	Pendekatan ekonomi murni, fokus hanya pada peran produktif perempuan.
Efficiency (Efisiensi)	akhir tahun-tahun 1980-an, kini paling populer	Pendekatan WID ketiga: - Ekonomi dunia memburuk - Politik stabilisasi ekonomi berbasis pada kontribusi ekonomi perempuan	Menjamin partisipasi perempuan lebih efisien dan efektif bagi seluruh proses pembangunan	Memenuhi PGN berkenaan dengan ke 3 peran perempuan: produktif, produktif dan pengelolaan komunitas.	Perempuan hanya dilihat sebagai pemberi pelayanan dan memenuhi fungsi-fungsinya.
Empowerment (Pemberdayaan)	sejak 1975, digalakkan selama tahun-tahun 1980-an, masih sedikit populer	Gagalnya pendekatan Keadilan, pengaruh organisasi-organisasi perempuan lapis akar rumput Dunia Ketiga	Untuk memberdayakan perempuan melalui kemandirian dan melakukan negosiasi dan berpartisipasi dalam proses mengambil keputusan.	Mencapai SGN dalam peran rangkap tiga melalui mobilisasi bottom-up dari PGN yaitu menentang penindasan.	Subordinasi perempuan dilihat bukan saja dalam relasi dengan laki-laki, melainkan juga sebagai akibat tindakan kolonial dan neo-kolonial: tidak didukung pemerintah dan agen-agen pembangunan.
Gender-Specific (Khas Gender)	akhir tahun-tahun 1980 dan seterusnya, menjadi semakin populer di agen-agen pembangunan dan pemerintah	Pendekatan terdini, hasil yang tidak memuaskan dari proyek-proyek khusus bagi perempuan dan proyek-proyek dengan komponen perempuan, pendekatan WID murni tidak diterima sepenuhnya oleh pemerintah mancanegara dan agen-agen pembangunan	Untuk mengintegrasikan perempuan dalam pembangunan menurut potensi dan kebutuhannya yang khas.	Peran perempuan dalam masyarakat dalam relasi dengan peran laki-laki dianalisis secara keseluruhan dan dijadikan basis bagi pendesaian proyek pembangunan.	Pendekatan yang tidak bersifat konfrontasi: kriteria yang obyektif menjamin pertimbangan akan situasi khas gender: tetapi penentuan tujuan yang akan dicapai tergantung dari komitmen politik/ideologi nasional/budaya.

PGN = Practical Gender Needs = Kebutuhan Gender Praktis
SGN = Strategic Gender Needs = Kebutuhan Gender Strategis



Konsep Jender dalam Pembangunan

Dari "Perempuan dalam Pembangunan" menjadi "Jender dan Pembangunan"¹

.....

Women in Development (WID)	▶	Gender and Development (GAD)
Perempuan dalam Pembangunan		Jender dan Pembangunan

.....

1. Pendekatan

Cara pendekatan yang melihat perempuan sebagai pusat dari satu masalah.	▶	Cara pendekatan untuk mengembangkan perempuan dan laki-laki.
---	---	--

.....

2. Titik berat

Perempuan.	▶	Relasi antara perempuan dan laki-laki.
------------	---	--

.....

3. Masalah

Tidak mengikut sertakan perempuan (setengah dari sumber daya produksi)	▶	Hubungan yang tidak seimbang dalam kekuasaan (kaya/miskin, perempuan/laki-laki) yang menghalangi pembangunan yang adil dan partisipasi perempuan dalam semua bidang.
--	---	--

.....

4. Tujuan

Pembangunan yang lebih efisien, efektif dan adil.	▶	Pembangunan yang adil dan sinambung dengan perempuan dan laki-laki sebagai pengambil keputusan.
---	---	---

.....

5. Solusi

Mengintegrasikan perempuan ke dalam proses pembangunan yang ada.	▶	Memberdayakan perempuan yang terkesampingkan dan mengubah relasi yang tidak setara.
--	---	---

.....

- Proyek perempuan
- Komponen perempuan
- Proyek terpadu
- Meningkatkan produktivitas perempuan
- Meningkatkan pendapatan perempuan
- Meningkatkan kemampuan perempuan untuk mengatur rumah tangga

- ### 6. Strategi
- ▶ Mengidentifikasi/memenuhi kebutuhan jender praktis yang ditentukan oleh laki-laki dan perempuan untuk memperbaiki kehidupannya.
 - Memenuhi kebutuhan jender strategis dari perempuan dan laki-laki.
 - Memenuhi kepentingan strategis dari orang yang miskin melalui pembangunan yang menjadikan manusia sebagai pusat.

¹ Diambil dari "Two Halves Make A Whole", CIDA /MATCH International Centre, Ottawa 1991



Perbedaan antara pendekatan WID dan pendekatan GAD

Pendekatan "Gender and Development/Jender dan Pembangunan" (GAD) selalu memfokuskan pada analisis relasi antara laki-laki dan perempuan dan peran, kebutuhan dan potensinya yang berbeda-beda, sementara pendekatan "Women in Development/Perempuan dalam Pembangunan" (WID) hanya berkenaan dengan bagaimana caranya untuk memajukan kedudukan perempuan tanpa menganalisis perannya dalam relasinya dengan laki-laki.

Kasus-kasus yang khas untuk pendekatan WID:

Kasus 1: Satu proyek tembikar di Indonesia memberikan training tentang manajemen dan ketrampilan teknis kepada anggota satu koperasi tembikar yang kebanyakan laki-laki. Bagaimana pun juga, 10% dari bujet proyek adalah bagi komponen perempuan. Komponen perempuan ini lalu menyediakan kursus tentang peternakan ayam, bercocok tanam di kebun dan menjahit. Sayang sekali minat akan kursus-kursus ini di bawah apa yang diharapkan. Para perempuan mengeluh karena mereka tidak mempunyai waktu yang cukup untuk mengikuti kursus-kursus tersebut.

Kasus 2: Satu sekolah kejuruan di Tansania menyediakan training khusus untuk perempuan di profesi-profesi yang dikuasai oleh laki-laki, misalnya tukang kayu, montir reparasi mobil dsb. Meskipun kursus-kursus berjalan baik, setelah lulus hanya sedikit anak gadis yang mendapat lowongan kerja. Ini disebabkan karena prasangka mengenai pembagian kerja antara laki-laki dan perempuan yang tradisional.

Pendekatan GAD terhadap proyek-proyek ini mungkin sebagai berikut:

Jika dalam proyek ini diterapkan pendekatan jender, maka analisis jender dari pekerjaan yang dilakukan dan pembagian kerja akan menunjukkan bahwa perempuan ikut bekerja dalam bisnis tembikar dari keluarga. Dalam bisnis ini perempuan bertanggung jawab untuk memproduksi dan memasarkan pot. Jadi sebenarnya menambah ketrampilan perempuan dalam bidang kerja mereka yang aktual lebih penting dari pada menyediakan kursus untuk menambah ketrampilan lainnya dalam bidang yang dianggap khas perempuan.

Dengan pendekatan jender proyek ini akan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan yang mendukung untuk membuat laki-laki dan perempuan peka terhadap masalah jender dan untuk membangkitkan kesadaran laki-laki dan perempuan di sekitarnya dan di perusahaan-perusahaan di mana anak gadis mungkin bisa mendapatkan lowongan kerja.



Modul 8 – Informasi latar belakang untuk para peserta

Jender dalam Siklus Program Pelatihan

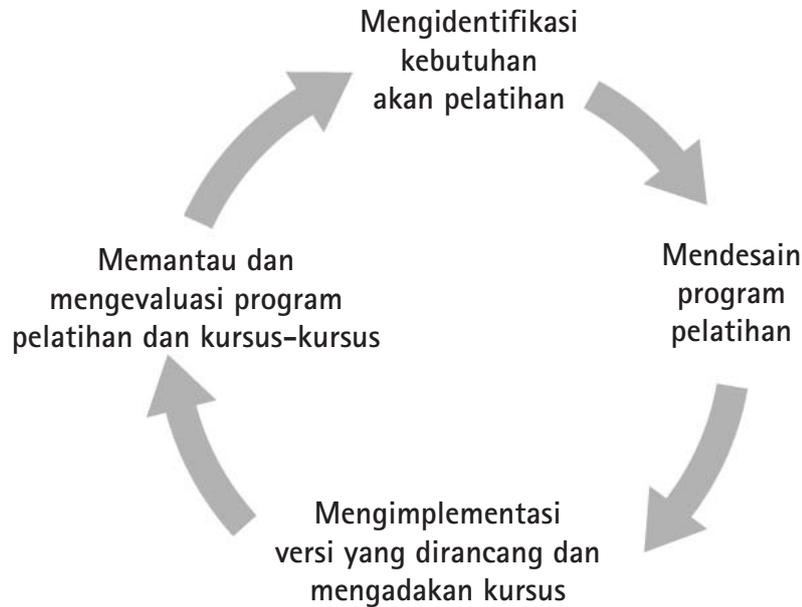


Jender dalam Siklus Program Pelatihan

Siklus Program Pelatihan

- Analisis situasi / analisis pasar lokal
- Analisis kelompok sasaran (siswa)
- Analisis tugas dan analisis penampilan tugas
- Analisis kelembagaan

- Memantau proses program
- Evaluasi dampak program
- Evaluasi kursus (menilai trainer, menilai siswa)



- Mengembangkan program pelatihan, kurikulum dan silabus
- Mengembangkan pedoman untuk pelatihan, materi dan metode
- Mengembangkan instrumen evaluasi
- Pendanaan

- Memilih trainer
- Memilih siswa
- Memilih metode pelatihan
- Jadwal waktu pelatihan (lamanya dan jadwal harian)
- Lokasi dan tempat pelatihan
- Mempersiapkan acara-acara
- Mempersiapkan sarana pelatihan
- Mengadakan kursus pelatihan



.....

Checklist untuk perencanaan yang responsif jender dalam lembaga pendidikan dan pelatihan kejuruan ¹

.....

1. Asesmen kebutuhan akan pelatihan

Tugas	Pertanyaan-pertanyaan yang sensitif jender	Kebutuhan jender: <ul style="list-style-type: none"> • <u>strategis</u> • <u>praktis</u>
▶ Analisis situasi, latar belakang sosial ekonomi (analisis pasar kerja)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Apakah telah dilakukan penelitian pasar yang terpilah menurut jender sebelumnya? ▶ Profesi apa yang diminati perempuan dan laki-laki? ▶ Apakah perempuan akan diterima dalam setiap profesi yang dipilih? ▶ Bagaimana situasi pendidikan laki-laki dan perempuan di daerah tersebut? ▶ Kursus pelatihan apa yang telah disediakan bagi laki-laki dan perempuan di daerah tersebut? 	▶ <u>Pertimbangkan latar belakang sosial-ekonomi dari laki-laki dan perempuan yang berbeda-beda dengan tujuan untuk merancang peluang dan partisipasi laki-laki dan perempuan yang sama dan mendukung prospek kerja perempuan yang lebih besar.</u>
▶ Analisis kelompok sasaran	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Bagaimana perbandingan jumlah antara siswa laki-laki dan perempuan? ▶ Bagaimana latar belakang pendidikan siswa laki-laki dan perempuan? ▶ Bagaimana beban kerja lazim dari siswa laki-laki dan perempuan? 	▶ Berkenaan dengan kebutuhan akan pelatihan yang berbeda-beda dari laki-laki dan perempuan.
▶ Analisis tugas dan analisis penampilan tugas	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Apakah dalam satu mata pelajaran ada kebutuhan akan pelatihan yang berbeda-beda bagi laki-laki dan perempuan? 	▶ Memperhatikan bahwa laki-laki dan perempuan mungkin mempunyai tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang berbeda yang harus dilatih khusus.
▶ Analisis kelembagaan	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Apakah ada kapasitas dan kemampuan untuk melakukan training jender? ▶ Apakah lembaga mempunyai mandat untuk memberdayakan perempuan? ▶ Bagaimana perbandingan jumlah antara siswa laki-laki dan perempuan? ▶ Bagaimana perbandingan jumlah antara staf laki-laki dan perempuan? ▶ Apakah para pejabat mendukung upaya pemberdayaan perempuan? ▶ Apakah staf laki-laki bermotivasi untuk mendukung pemberdayaan perempuan? ▶ Apakah data-data terpilah menurut siswa laki-laki dan perempuan? ▶ Apakah mitra sosial menerima siswa perempuan? ▶ Dalam program mana hanya ada sedikit perempuan? 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ <u>Laki-laki dan perempuan bersama-sama terlibat dalam perencanaan dan implementasi dari program pelatihan dan kursus-kursus.</u> ▶ Suasana yang menerima jender dalam lembaga.

¹Checklist ini dikembangkan bersama-sama dengan para peserta dari kursus pelatihan: "Planning, Organisation and Implementation of Technical and Vocational Education and Training for Women", diadakan dari tanggal 19-6-2000 – 14-7-2000 di InWEnt, Mannheim



Jender dalam Siklus Program Pelatihan

Checklist untuk perencanaan yang responsif jender dalam lembaga pendidikan dan pelatihan kejuruan ¹

2. Mendesain program pelatihan dan kursus

Tugas	Pertanyaan-pertanyaan yang sensitif jender	Kebutuhan jender: <ul style="list-style-type: none"> • praktis • <u>strategis</u>
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Mendesain program pelatihan ▶ Mendesain kurikulum ▶ Mendesain silabus 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Apakah ada guru yang khusus memberi konsultasi tentang masalah sosial? ▶ Apakah kurikulum mengintegrasikan materi sosial, mis. peran jender? ▶ Apakah tujuan kursus, materi, mata pelajaran dan kelompok sasaran telah ditelaah berperspektif jender? 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ <u>Kurikulum pelatihan mengintegrasikan mata pelajaran dan metode yang sensitif jender.</u> ▶ <u>Silabus pelatihan mempunyai komponen jender.</u>
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Mendesain pedoman untuk pelatihan, sarana dan metode 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Apakah metode mengajar yang disusun sudah sensitif jender (mis. berkenaan dengan ice breaker, latihan simulasi, pengenalan, diskusi kelompok, kerja kelompok dan perbandingan antara pelajaran teori dan praktis). ▶ Apakah sudah disediakan bahan informasi dan sarana audio-visual bagi perempuan? 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Buku pedoman dan sarana pelatihan berisikan tema yang relevan jender. ▶ Metode pelatihan mencerminkan kebutuhan khas perempuan (mis. studi kasus, contoh-contoh, tugas-tugas).
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Mendesain instrumen untuk evaluasi 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Apakah alat-alat evaluasi sensitif jender? ▶ Apakah sudah dikembangkan indikator yang membedakan jender? ▶ Apakah data terpilah menurut siswa laki-laki dan perempuan? 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ <u>Instrumen evaluasi dengan indikator yang membedakan jender.</u>
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Pendanaan 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Bagaimana perbandingan alokasi bujet bagi laki-laki dan perempuan? 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ <u>Alokasi bujet yang cukup bagi pelatihan perempuan.</u> ▶ <u>Bayaran yang sama bagi instruktur laki-laki dan perempuan.</u>

¹Checklist ini dikembangkan bersama-sama dengan para peserta dari kursus pelatihan: "Planning, Organisation and Implementation of Technical and Vocational Education and Training for Women", diadakan dari tanggal 19-6-2000 – 14-7-2000 di InWEnt, Mannheim



Jender dalam Siklus Program Pelatihan

Checklist untuk perencanaan yang responsif jender dalam lembaga pendidikan dan pelatihan kejuruan

3. Mengimplementasi kursus pelatihan

Tugas	Pertanyaan-pertanyaan yang sensitif jender	Kebutuhan jender: <ul style="list-style-type: none"> • praktis • <u>strategis</u>
▶ Memilih trainer	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Apakah para guru mampu dalam metode mengajak perempuan berpartisipasi secara aktif atau mencegah dominasi laki-laki? ▶ Bagaimana perbandingan jumlah instruktur laki-laki dan perempuan? ▶ Apakah ada guru yang khusus memberi konsultasi tentang masalah sosial? 	▶ <u>Partisipasi yang sama dari instruktur laki-laki dan perempuan.</u>
▶ Memilih siswa (jumlah dan tingkat pendidikan)	▶ Bagaimana perbandingan jumlah siswa laki-laki dan perempuan?	▶ <u>Partisipasi yang sama dari siswa laki-laki dan perempuan.</u>
▶ Memilih metode pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Apakah para guru mampu dalam metode mengajak perempuan berpartisipasi secara aktif atau mencegah dominasi laki-laki? ▶ Bagaimana corak komunikasi tentang isu jender? 	▶ Sarana dan metode pelatihan yang responsif jender.
▶ Pelatihan (lamanya dan jadwal harian)	▶ Apakah waktu pelatihan memperhatikan kebutuhan khas peserta laki-laki dan perempuan?	▶ Waktu dan penjadwalan pelatihan yang memperhatikan situasi dan kebutuhan khas siswa perempuan.
▶ Lokasi dan tempat pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Apakah lokasi pelatihan di tempat sasaran mudah dicapai oleh perempuan? ▶ Apakah lembaga-lembaga pelatihan menyediakan jasa penitipan anak bagi siswa perempuan yang mempunyai anak? 	▶ Lokasi dan tempat pelatihan yang memperhatikan kebutuhan jender (mis. tidak jauh dari rumah, ada fasilitas transportasi dsb.).
▶ Mempersiapkan acara-acara dan sarana dan fasilitas penunjang	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Apakah metode dan materi pelatihan responsif jender? ▶ Apakah ada sarana untuk feedback/evaluasi berkenaan dengan isu jender selama kursus pelatihan? 	▶ <u>Feedback tentang isu pelatihan mengintegrasikan isu jender.</u>
▶ Mengadakan kursus pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Apakah para guru mendapat input khusus tentang kelakuan yang sadar jender di kelas? ▶ Apakah ada peraturan-peraturan dan sanksi-sanksi berkenaan dengan perilaku antara staf dan siswa laki-laki dan perempuan? 	▶ Mendukung konsultasi tambahan bagi masalah perempuan.



Jender dalam Siklus Program Pelatihan

Checklist untuk perencanaan yang responsif jender dalam lembaga pendidikan dan pelatihan kejuruan

4. Memantau dan Evaluasi

Tugas	Pertanyaan-pertanyaan yang sensitif jender	Kebutuhan jender: <ul style="list-style-type: none"> • praktis • <u>strategis</u>
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Memantau proses dari program 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Apakah pengidentifikasian kelompok sasaran telah dilakukan dengan betul? ▶ Apakah kebutuhan khas laki-laki dan perempuan dijadikan basis bagi pendesainan program? ▶ Apakah lembaga pelatihan melakukan program penunjang dan bekerja sama dengan mitra-mitra lain supaya pelatihan perempuan diterima? 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ <u>Pertimbangkan fokus khas pada siswa laki-laki dan perempuan dalam proses pemantauan dan evaluasi berdasarkan aspek-aspek berikut:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Apakah ada kesempatan dan akses yang sama bagi perempuan dan laki-laki? • Apakah program memenuhi kebutuhan khas jender?
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Mengevaluasi kursus pelatihan 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Evaluasi kursus pelatihan ▶ Asesmen instruktur ▶ Asesmen siswa ▶ Apakah desain dari isi, lamanya dan metodologi pelatihan cocok dan responsif jender? ▶ Bagaimana tingkat mengerti para peserta? ▶ Apakah ada partisipasi jender yang sama selama program? ▶ Apakah ada fasilitas bagi laki-laki dan perempuan yang memadai (asrama, kamar mandi dsb.)? ▶ Apakah laki-laki dan perempuan di dalam kelompok sasaran diwakili sama? 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Pemantauan juga memfokuskan pada metodologi dan lingkungan kursus pelatihan yang responsif jender.
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Mengevaluasi dampak program 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Bagaimana persentase laki-laki dan perempuan yang mendapat pekerjaan setelah pelatihan? ▶ Bagaimana penampilan perempuan dan laki-laki dalam pekerjaannya? ▶ Apakah masalah laki-laki dan perempuan untuk mendapatkan pekerjaan? ▶ Apakah isu-isu jender yang harus diperhatikan dalam program-program mendatang? 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ <u>Mengukur dampak pelatihan dengan perspektif yang membedakan antara jender.</u>



Modul 8 – Informasi Latar Belakang untuk Para Peserta

Konsep Analisis Jender



Konsep Analisis Jender

Maksud dari Analisis Jender dalam Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan

Perempuan dan laki-laki hidup dalam kondisi yang berbeda. Mereka melakukan pekerjaan yang berbeda, mereka mempunyai akses ke sumber daya dan pendidikan yang berbeda, mereka mempunyai cara berkomunikasi dan mengambil keputusan yang berbeda. Karena itu mereka juga mempunyai kebutuhan akan pelatihan dan potensi dalam Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan yang berbeda.

Maksud dari analisis jender dalam pendidikan dan pelatihan kejuruan adalah untuk menganalisis posisi dari laki-laki dan perempuan yang berbeda dalam semua aspek kehidupan dalam masyarakat dan untuk mengidentifikasi kelebihan dan kebutuhan yang khas dari masing-masing.

Analisis Jender dalam Asesmen Kebutuhan akan Pelatihan

Aspek-aspek dari asesmen kebutuhan akan pelatihan	Maksud dari analisis jender	Instrumen dari analisis jender yang bisa digunakan
Analisis situasi (analisis pasar lokal)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Untuk menilai pembagian kerja, pekerjaan dan tugas berbasis jender di pasar lokal. ▶ Untuk menilai pola khas jender dari akses dan kontrol atas sumber daya (alam dan permodalan serta pendidikan, pelatihan dan kesehatan dsb.). ▶ Untuk menilai kedudukan sosial laki-laki dan perempuan dan peran mereka dalam partisipasi dan membuat keputusan pada tingkat rumah tangga dan komunitas. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Harvard Analytical Framework
Analisis kelompok sasaran (analisis siswa)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Untuk menilai tugas kerja dan beban kerja dari kelompok sasaran yang berbeda karena jender. ▶ Untuk menilai akses kelompok sasaran khas jender ke sumber daya khususnya pendidikan, informasi dan peran dalam membuat keputusan. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Harvard Analytical Framework ▶ Profil kegiatan sehari-hari ▶ Kalender musim ▶ Analisis penampilan tugas
Analisis tugas dan analisis penampilan tugas	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Untuk mengidentifikasi syarat-syarat bagi suatu tugas tertentu. ▶ Syarat-syarat suatu tugas tertentu harus dihubungkan pada pengetahuan yang ada pada waktu ini masing-masing pada kelompok sasaran laki-laki dan kelompok sasaran perempuan. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Analisis profil tugas
Analisis Kelembagaan	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Analisis kelembagaan yang membedakan jender bisa dilakukan sebagai bagian dari analisis kebutuhan akan training, misalnya sebagai analisis dari pembagian peran jender dalam satu perusahaan yang khas yang sedang dibuatkan satu training. ▶ Analisis kelembagaan juga bisa merupakan bagian dari fase implementasi untuk mengamati lembaga pelatihan itu sendiri atau struktur dari kementerian yang bersangkutan (mis. kementerian pendidikan, kementerian tenaga kerja) dan untuk menilai peran instruktur laki-laki dan perempuan, karyawan dan pembuat keputusan dalam lembaga pelatihan. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Harvard Analytical Framework



Konsep Analisis Gender

Contoh 1: Manfaat dari analisis kelembagaan berbasis gender

Di Indonesia kurang dari 12% dari semua perusahaan dengan jumlah karyawan lebih dari 5 orang terdaftar sebagai milik perempuan. Sesuai dengan ini, maka kebanyakan program training untuk perusahaan kecil dan menengah terutama ditujukan kepada laki-laki sebagai wirausahawan kecil. Salah satu alasannya adalah, bahwa jika perusahaan milik perempuan berkembang menjadi lebih besar dalam ukuran dan modalnya, biasanya para suami yang sebelumnya tidak ikut apa-apa dalam perusahaan, lalu menempatkan diri sebagai manajer perusahaan dan peran perempuan lalu menjadi anggota keluarga yang membantu perusahaan tanpa bayaran.

Proyek pengembangan SME di Jakarta yang didanai oleh ADB melakukan analisis kelembagaan berbasis gender di 300 perusahaan. Penelitian ini menunjukkan, bahwa meskipun tidak terdaftar secara resmi, seringkali isteri dan anak perempuan dari wirausahawan laki-laki berkecimpung dalam manajemen perusahaan. Sumbangan kerja mereka seringkali tidak nyata hingga dilakukan observasi yang rinci. Karena itu lalu proyek ini mensarankan supaya pemilik perusahaan yang mengajukan permohonan untuk mendapat bantuan (kredit atau training kejuruan), harus memberikan informasi secara rinci tentang kegiatan isterinya atau anggota keluarga lainnya yang bekerja tanpa bayaran di perusahaannya. Jika perusahaannya adalah perusahaan keluarga, maka suami dan isteri, apakah terdaftar resmi sebagai pemilik atau tidak, harus mengikuti program training dan menanda tangani kontrak kredit.

Contoh 2: Manfaat dari analisis kelompok sasaran berbasis gender

Satu proyek training kejuruan di Afrika Selatan ditujukan terutama kepada ibu single (ditinggalkan suami atau tunangan) yang miskin. Satu analisis kelompok sasaran berbasis gender menunjukkan bahwa rendahnya pendidikannya hanya salah satu dari alasan mengapa mereka terkesampingkan. Penyakit (terutama Aids), keadaan perumahan yang tidak menentu, masalah dalam perawatan anak dan terakhir ancaman kekerasan laki-laki mempengaruhi kehidupan sehari-hari mereka.

Karena itu proyek pelatihan ketrampilan dalam bidang yang tidak tradisional dilengkapi dengan kampanye tentang menjaga kesehatan dan informasi tentang Aids, membantu dalam perumahan, memberikan bantuan hukum dan konsultasi perawatan anak. Strategi ganda ini bukan saja membuka lapangan kerja yang baru bagi perempuan yang mengikuti program, melainkan juga membantu mereka supaya mereka bisa mengatasi masalah kehidupan sehari-hari. Cara pendekatan ini menguatkan mereka sehingga mereka mampu melakukan pekerjaannya yang baru secara lebih efektif.



Konsep Analisis Gender

Contoh 3: Manfaat dari analisis situasi berbasis gender

Satu NGO di Jawa Tengah heran mengapa kursus training yang disediakan bagi perempuan desa miskin tentang budidaya ikan, unggas dan sayuran di kebun tidak begitu berhasil seperti yang diharapkan. NGO ini lalu merekrut konsultan ekstern untuk melakukan analisis situasi berbasis gender. Penelitian ini menunjukkan, bahwa perempuan bersangkutan tidak mempunyai waktu untuk mulai dengan usaha tambahan seperti budidaya unggas dan sayuran. Di desa tersebut hampir semua perempuan bekerja di rumah dalam sektor menyulam. Meskipun demikian, penghasilan sehari-harinya tidak cukup untuk menghidupi diri. Berdasarkan saran-saran dari penelitian tersebut, NGO bersangkutan lalu merubah titik berat pelatihannya dan beralih pada training dalam bidang manajemen, pembukuan dan kepemimpinan. Setelah satu tahun para perempuan mampu mendirikan koperasi menyulam sendiri, membuat mereka tidak tergantung dari perantara dan dengan demikian pendapatannya nyata naik.

Contoh 4: Manfaat dari analisis penampilan tugas berbasis gender

Satu analisis penampilan tugas berbasis gender dari penduduk asing yang menganggur di Berlin menunjukkan bahwa perempuan asing di pasar kerja lebih tertinggal dibandingkan dengan laki-laki asing. Perempuan asing dibandingkan dengan laki-laki asing kurang dalam menguasai bahasa dan tingkat pendidikannya lebih rendah. Selain itu mereka kurang percaya pada diri sendiri, kurang berani mengambil risiko, kurang mampu melakukan presentasi dan kurang mengetahui hal-hal umum tentang politik, sosial dan budaya. Karena itu pemerintah kota Berlin memberi dana untuk proyek peningkatan kualifikasi perempuan asing menganggur dengan tujuan meningkatkan pengetahuan mereka sehingga mereka bisa bersaing dengan laki-laki di pasar kerja. Salah satu proyek ini adalah "TIO-Qualification Project". TIO menyediakan pelatihan kejuruan bagi perempuan yang khusus dipersiapkan untuk profesi di bidang sosial dan perawatan, dengan mengkombinasikan pendidikan dasar dan pelajaran bahasa dengan kursus ketrampilan sosial dan memberikan ketrampilan khusus untuk mempersiapkan para peserta untuk pekerjaan yang akan digeluti. Setelah mereka lulus ujian, TIO membantu peserta kursus mencari pekerjaan dalam sektor yang disebut di atas.



.....

Kategori dan alat dari Harvard Analytical Framework

.....

Kategori

- ▶ Pembagian kerja antara laki-laki dan perempuan
- ▶ Akses dan kontrol atas sumber daya
- ▶ Partisipasi dan membuat keputusan

Alat

- ▶ Profil kegiatan
 - ▶ Profil akses dan kontrol
 - ▶ Profil partisipasi kualitatif
 - ▶ Profil partisipasi kuantitatif
-

Faktor-faktor yang berpengaruh

Politik, ekonomi, kebudayaan, hukum, agama, lingkungan, internasional

.....



Peran-peran Gender

Perencanaan gender mengakui bahwa di kebanyakan masyarakat, perempuan dengan pendapatan tingkat rendah mempunyai peran rangkap tiga: perempuan memegang peran reproduktif, peran produktif dan peran pengelolaan komunitas, sementara laki-laki terutama memegang peran produktif dan peran politik komunitas.

- ▶ **Peran reproduktif:** melahirkan/membesarkan anak dan pekerjaan domestik di rumah tangga yang dilakukan oleh perempuan, sebagai persyaratan bahwa perawatan dan reproduksi dari angkatan kerja terjamin. Ini tidak saja terdiri dari reproduksi biologis, melainkan juga menjaga dan merawat angkatan kerja (suami dan anak-anak yang bekerja) dan angkatan kerja mendatang (bayi dan anak sekolah).
- ▶ **Peran produktif:** Pekerjaan yang dilakukan oleh perempuan dan laki-laki dengan bayaran tunai atau semacam. Termasuk di sini produksi untuk dipasarkan dengan nilai pertukaran, dan produksi untuk dipakai sendiri / produksi rumah dengan nilai pakai aktual dan juga berpotensi nilai pertukaran. Bagi perempuan dalam produksi pertanian, ini mencakup pekerjaan sebagai petani mandiri, isteri petani dan buruh.
- ▶ **Peran pengelolaan komunitas:** Kegiatan-kegiatan yang terutama dilakukan oleh perempuan pada tingkat komunitas, sebagai perluasan dari peran reproduktifnya, untuk menjamin pengadaan dan perawatan sumber daya-sumber daya yang terbatas yang digunakan bersama, seperti air, pelayanan kesehatan dan pendidikan. Ini merupakan pekerjaan sukarela tanpa bayaran, dilakukan dalam waktu "luang".
- ▶ **Peran politik komunitas:** Kegiatan-kegiatan yang terutama dilakukan oleh laki-laki pada tingkat komunitas, mengorganisasi pada tingkat politik formal, kebanyakan dalam kerangka politik nasional. Biasanya ini pekerjaan yang dibayar, secara langsung atau secara tidak langsung dalam bentuk status atau kuasa.

¹Moser, Caroline, Gender Planning and Development, Theory, Practice and Training, London, New York, 1993



Profil kegiatan

Kegiatan-kegiatan	Alokasi waktu		Pendapatan	
	lk.	per.	lk.	per.
Kegiatan produktif				
Kegiatan reproduktif				
Kegiatan sosial				



Akses ke dan Kontrol atas Sumber Daya–Sumber Daya¹

Kegiatan-kegiatan reproduktif, produktif, pengelolaan komunitas dan politik komunitas membutuhkan penggunaan sumber daya–sumber daya. Bekerja dan menggunakan sumber daya biasanya menghasilkan manfaat bagi orang, rumah tangga dan komunitas. Akses ke dan kontrol atas sumber daya merupakan faktor kunci yang menentukan manfaat yang didapatkan orang dari pekerjaannya. Akses ke dan kontrol atas sumber daya merupakan bagian dari kondisi hidup orang. Kurangnya informasi tentang akses ke dan kontrol atas sumber daya telah mengakibatkan berbagai asumsi tentang perempuan yang tidak benar tentang partisipasi perempuan dan manfaat bagi perempuan dari proyek-proyek pembangunan. Karena itu akses ke dan kontrol atas sumber daya–sumber daya merupakan faktor-faktor penting dalam asesmen proyek dan analisis gender:

► Akses berarti:

mempunyai kesempatan untuk menggunakan sumber daya–sumber daya tanpa mempunyai otoritas untuk membuat keputusan tentang produksi/hasil dan metode pendayagunaan.

- **Contoh:** seorang buruh pertanian yang tidak memiliki lahan yang mengerjakan lahan orang lain dan menerima sebagian dari hasil sebagai bayaran. Perempuan mungkin mempunyai pendapatan sendiri dari kegiatan produktif, tetapi tidak bisa menentukan sendiri uangnya untuk apa. Seorang instruktur mempunyai akses ke bahan pelatihan tetapi tidak bisa memutuskan sendiri, bahan mana yang digunakan.

Kontrol berarti:

mempunyai otoritas penuh untuk memutuskan tentang penggunaan dan output dari sumber daya dan memaksakan definisi ini kepada lainnya.

Contoh:

Seorang pemilik tanah, pemilik pabrik, pemilik mesin pertanian, jabatan kepemimpinan dalam lembaga-lembaga pelatihan atau kementerian-kementerian dsb.

Sumber daya–sumber daya yang diintegrasikan dalam profil akses dan kontrol bisa dibedakan antara:

- sumber daya alam, seperti tanah, air, hutan dsb.
- sumber daya fisik (buatan orang), seperti alat-alat dan input untuk memproduksi, kredit, bangunan dsb.
- sumber daya sosio-budaya, seperti informasi, pendidikan, pelatihan dsb.
- sumber daya manusia (ketrampilan dan pengetahuan, kebijakan ketenagakerjaan, pembayaran dari prosedur rekrutmen dsb.).

Analisis tentang akses dan kontrol atas sumber daya berguna untuk mengidentifikasi:

- kekurangan-kekurangan yang mungkin bisa diatasi atau diimbangi dengan kegiatan-kegiatan proyek
- potensi-potensi yang mungkin bisa dimanfaatkan dan digalakkan melalui kegiatan-kegiatan proyek
- kesenjangan antara laki-laki dan perempuan yang harus diperhatikan dalam pendesainan kegiatan proyek.

¹Diambil dari: Kerstan, Gender-Sensitive Participatory Approaches in Technical Cooperation, Trainer's Manual for Local Experts, GTZ, Eschborn, 1996



Profil akses dan kontrol

Sumber daya	Akses		Kontrol	
	lk.	per.	lk.	per.
Sarana prasarana <ul style="list-style-type: none"> ▶ peralatan ▶ gedung ▶ modal 				
Sumber daya alam <ul style="list-style-type: none"> ▶ tanah ▶ air ▶ kayu 				
Sumber daya manusia <ul style="list-style-type: none"> ▶ ketrampilan dan pengetahuan ▶ merekrut karyawan ▶ politik ketenagakerjaan ▶ pengembangan kurikulum ▶ bayaran 				
Sumber daya sosial <ol style="list-style-type: none"> 1. Informasi <ul style="list-style-type: none"> ▶ tv ▶ radio ▶ internet ▶ koran 2. Pendidikan <ul style="list-style-type: none"> ▶ SD ▶ tingkat sekunder ▶ tingkat tersier 3. Pendidikan kejuruan dalam <ul style="list-style-type: none"> ▶ ketrampilan teknik ▶ ketrampilan manajemen ▶ keahlian mengajar ▶ lain-lain 	Akses lk.	per.	Penggunaan lk.	per.
	Akses lk.	per.	Penggunaan lk.	per.
	Akses lk.	per.	Penggunaan lk.	per.



Profil partisipasi – partisipasi kualitatif

Partisipasi	lk.	per.
<p>1. Partisipasi di kursus pelatihan</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Ikut berdiskusi ▶ Mengajukan pertanyaan ▶ Aktif di latihan praktis ▶ Aktif di studi kasus ▶ Menjawab pertanyaan 		
<p>2. Partisipasi di satu lembaga atau perusahaan</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Partisipasi pada pertemuan instruktur ▶ Partisipasi pada konperensi manajer ▶ Memilih staf mengajar ▶ Membuat keputusan tentang kurikulum dan politik pelatihan 		
<p>3. Membuat keputusan</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ pada tingkat rumah tangga <ul style="list-style-type: none"> • tentang bujet • tentang jadwal waktu • tentang penanaman modal • tentang pengeluaran • tentang mengikuti training • tentang pendidikan anak-anak ▶ pada tingkat komunitas ▶ pada tingkat sosial yang tinggi 		



Profil partisipasi – partisipasi kuantitatif

Lembaga mis.	Anggota		Jabatan memimpin		Staf	
	lk.	per.	lk.	per.	lk.	per.
▶ Lembaga Pelatihan						
▶ Kementerian Pendidikan						
▶ Kementerian Tenaga Kerja						
▶ Serikat Pekerja						
▶ Koperasi						
▶ Kelompok Menabung atau Kredit						

Faktor-faktor yang berpengaruh

Keadaan politik dan ekonomi

Kepercayaan berdasarkan kebudayaan / agama dan norma-norma

Situasi hukum

- ▶ Sistem pendidikan
- ▶ Kondisi lingkungan hidup
- ▶ Peraturan-peraturan internasional
- ▶ Lain-lain

Masalah utama yang diidentifikasi



Faktor-faktor yang berpengaruh¹

Dalam setiap masyarakat ada dua klasifikasi yang paling penting untuk membedakan: kelas dan gender. Dalam analisis gender kelas didefinisikan sebagai kelompok-kelompok yang mempunyai hubungan kekuasaan yang sama atas kontrol dari input produksi dan konsumsi atau distribusi dari output (barang-barang dan jasa). Bobot klasifikasi lain atau faktor-faktor yang berpengaruh yang lain dalam analisis gender berbeda dari satu komunitas / kelompok ke komunitas / kelompok lainnya.

Faktor-faktor yang berpengaruh adalah faktor-faktor yang mempengaruhi relasi antara perempuan dan laki-laki. Faktor-faktor yang berpengaruh yang berlainan mempunyai dampak yang berlainan pada tataan gender, tergantung dari masyarakat dan waktu yang bersangkutan. Semua faktor-faktor yang berpengaruh berhubungan satu dengan lainnya.

Analisis dari faktor-faktor yang berpengaruh harus merupakan bagian dari analisis gender karena faktor-faktor ini menentukan posisi dari perempuan dan laki-laki dalam lingkungan proyek. Analisis menunjukkan hal-hal yang menentukan struktur-struktur terpenting dan tradisi yang mempengaruhi perilaku manusia dan membantu untuk mengidentifikasi titik mulai dan opsi-opsi untuk perubahan.

Dalam perencanaan proyek dengan Matriks Perencanaan Proyek (= Kerangka Logis), analisis tentang faktor-faktor yang berpengaruh memberikan input untuk merumuskan output dan kegiatan-kegiatan. Selain itu berguna untuk merumuskan kondisi yang mempengaruhi perkembangan proyek dan dampak potensial yang tidak selalu bisa dipengaruhi oleh proyek (kondisi-kondisi ini dalam matriks perencanaan proyek dirumuskan sebagai asumsi yang positif).

Faktor-faktor yang mempengaruhi bisa jadi:

- ▶ politik - sistem politik
- ▶ ekonomi - kondisi ekonomi
- ▶ kebudayaan - ras, warna kulit dan etnik
 - konteks sejarah
 - tradisi budaya
 - norma sosial
 - agama
 - perbedaan bahasa
 - kepercayaan rakyat
- ▶ pendidikan - sistem pendidikan
- ▶ lingkungan - kondisi geografis
 - struktur demografis
- ▶ hukum - undang-undang dan kebijakan yang berlaku
- ▶ internasional - peraturan-peraturan internasional
- ▶ lain-lain

¹Sumber: The Harvard Analytical Framework, lihat Overholt dll. 1985



Profil kegiatan sehari-hari

Ibu	Ayah
Pukul	Pukul
01.00	01.00
02.00	02.00
03.00	03.00
04.00	04.00
05.00	05.00
06.00	06.00
07.00	07.00
08.00	08.00
09.00	09.00
10.00	10.00
11.00	11.00
12.00	12.00
13.00	13.00
14.00	14.00
15.00	15.00
16.00	16.00
17.00	17.00
18.00	18.00
19.00	19.00
20.00	20.00
21.00	21.00
22.00	22.00
23.00	23.00
24.00	24.00
Jumlah jam kerja:	Jumlah jam kerja:



Konsep Analisis Gender

Kalender musim

.....

Laki-laki

Pekerjaan yang harus

dilakukan(dalam jam) | J | F | M | A | M | J | J | A | S | O | N | D |

Pertanian

.....

Waktu untuk
pelatihan

.....

Perempuan

Pekerjaan yang harus

dilakukan(dalam jam) | J | F | M | A | M | J | J | A | S | O | N | D |

Pertanian

.....

Waktu untuk
pelatihan

.....

 Konsep Analisis Gender

Analisis Jabatan – Contoh: Ringkasan dari spesifikasi pekerjaan seorang manajer koperasi

Syarat-syarat pekerjaan-tugas, tanggung jawab dan kewajiban	Ketrampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan ini	Standar (cukup / tidak cukup)		Ingin memperbaiki	
		lk.	per.	lk.	per.
Organisasi dan implementasi prosedur meng-umpulkan dan membeli produk					
▶ Memilih sistem yang paling cocok	perencanaan fisik	ya	tidak		ya
	perencanaan keuangan	tidak	ya	tidak	
▶ Mendirikan pusat untuk mengumpulkan	perencanaan kerja	ya	ya		
	keahlian memimpin dan gizi	ya	tidak		ya
▶ Mengumpulkan dan membeli produk	Asesmen produk	ya	ya		
	Menggunakan timbangan	ya	ya		
	Tatabuku	tidak	ya	tidak	
	Supervisi	ya	tidak		ya

 Konsep Analisis Jender

Contoh satu analisis kelembagaan dari satu pusat pelatihan kejuruan di Namibia

Profil Kegiatan

Kegiatan	Alokasi waktu		Pendapatan	
	laki-laki	perempuan	laki-laki	perempuan
Kegiatan produktif				
▶ Manajemen				
• Dewan Direktur	xxxx	x	xxxx	x
• Manajer	xxxx	x	xxxx	x
• Kepala sekolah	xxxxx		xxx	
• Kepala Bagian	xxxx	x	xxx	
▶ Tenaga mengajar	xxxx	x	xxx	
▶ Tenaga pendukung	xxxx	x	xx	
▶ Siswa	xxxx	x		
Kegiatan reproduktif				
▶ Penjaga		xxxxx	x	
▶ Kantin		xxxxx	x	
▶ Asrama	x	x	x	x
▶ Cleaning Services	xx	xxx	x	x
▶ Maintenance	xxxxx		xx	
▶ Satpam	xxxxx		x	
Kegiatan sosial				
▶ Olah raga	xxxx	x		
▶ Pertemuan	xxxxx	xxxxx		
▶ Koperasi sekolah	xxxx	x		
▶ Kunjungan (jika teman sakit, meninggal dunia, menikah dsb.)	x	xxxx		



Profil Akses dan Kontrol

Sumber daya	Akses		Kontrol	
	laki-laki	perempuan	laki-laki	perempuan
Sarana prasarana				
▶ Peralatan	xxxxx	xxxxx	xxxx	x
▶ Gedung	xxxxx	xxxxx	xxxx	x
Sumber daya alam				
▶ Tanah				
▶ Air				
▶ Hutan				
Sumber daya manusia				
▶ Kebijakan (kurikulum pelatihan, standar pelatihan, sistem kerja dsb.)	xxxxx	xxxx	xxxx	x
▶ Pengembangan manusia	xxxxx	xxxxx	xxxx	x
▶ Rekrutmen pelatihan	xxxxx	xxxxx	xxxx	x
▶ Pembayaran	xxxxx	xxxxx	xxxx	x
Sumber daya sosial				
1. Informasi	Akses		Penggunaan	
	laki-laki	perempuan	laki-laki	perempuan
▶ TV				
▶ Radio				
▶ Koran				
2. Pendidikan	Akses		Penggunaan	
	laki-laki	perempuan	laki-laki	perempuan
▶ SD				
▶ Tingkat sekunder				
▶ Tingkat tersier				
3. Pendidikan Kejuruan bidang	Akses		Penggunaan	
	laki-laki	perempuan	laki-laki	perempuan
▶ Mekanik otomotif	xxxxx	xxxxx	xxxx	x
▶ Perkayuan	xxxxx	xxxxx	xxxxx	
▶ Radio, tv	xxxxx	xxxxx	xxxx	x
▶ Air conditioning	xxxxx	xxxxx	xxxx	x
▶ Instalasi sanitasi	xxxxx	xxxxx	xxxxx	
▶ Las	xxxxx	xxxxx	xxxxx	
▶ Listrik	xxxxx	xxxxx	xxxx	x
▶ Bubut	xxxxx	xxxxx	xxxxx	
▶ Bubut mesin	xxxxx	xxxxx	xxxxx	



Profil Partisipasi Kualitatif

Partisipasi	laki-laki	perempuan
1. Partisipasi di kursus pelatihan		
▶ Ikut berdiskusi	xxxx	x
▶ Mengajukan pertanyaan	xxxx	x
▶ Aktif di latihan praktis	xxxx	x
▶ Aktif di studi kasus	xxxx	x
▶ Menjawab pertanyaan	xxxx	x
2. Partisipasi di satu lembaga atau perusahaan		
▶ Partisipasi pada pertemuan instruktur	xxx	x
▶ Partisipasi pada konperensi manajemen	xxxxx	
▶ Memilih staf mengajar	xxxxx	
▶ Membuat keputusan tentang kurikulum dan kebijakan pelatihan	xxxx	x



1. Contoh satu Analisis Kelompok Sasaran berbasis Gender

Lembaga Pelatihan Industri di Bangalore, India

Sebelum Lembaga Pelatihan Industri di Bangalore memutuskan untuk menyusun program pelatihan baru bagi muda-mudi pedesaan, lembaga ini melakukan asesmen berbasis gender akan pelatihan yang dibutuhkan di desa-desa sekitarnya.

Berhubung industri di daerah tersebut belum berkembang, lowongan kerja bagi anak perempuan dan anak laki-laki sedikit sekali dan tingkat pengangguran tinggi sekali.

Satu analisis kelompok sasaran yang lebih rinci memberikan gambaran yang lebih jelas tentang kondisi hidup dari kelompok sasaran.

Pembagian kerja

Kebanyakan perempuan dan laki-laki di daerah tersebut bekerja tidak penuh di sektor pertanian, meskipun hanya beberapa orang saja yang bisa hidup dari pertanian melulu.

Pekerjaan menanam dan menyiang dikerjakan 80% oleh perempuan, sementara pekerjaan membajak dan menyiapkan tanah untuk ditanami adalah kebanyakan pekerjaan laki-laki. Memanen dan menjual hasil di pasar dikerjakan oleh keduanya.

Meskipun laki-laki dan perempuan sama-sama bekerja di pertanian, bayaran untuk pekerjaan laki-laki lebih tinggi dari pada untuk pekerjaan perempuan.

Laki-laki dan perempuan sama-sama bekerja sebagai pedagang kecil di pasar.

Mata pencaharian lain di daerah tersebut adalah memotong batu di pabrik batu bata, di mana kebanyakan laki-laki dan beberapa perempuan bekerja. Pabrik batu bata juga mempekerjakan beberapa pegawai laki-laki dan perempuan (dengan persentase yang sama), akan tetapi perempuan berpenghasilan lebih rendah dari pada laki-laki di pabrik.

Berhubung tidak ada cukup lowongan kerja, ada laki-laki yang pindah ke daerah yang jauh, di mana mereka bekerja di pabrik. Akan tetapi kebanyakan perempuan tetap tinggal di desa tersebut. Sebagai tambahan mereka menenun, memelihara kambing dan unggas.

Rumah tangga dan mendidik anak dikerjakan hanya oleh perempuan, kadang-kadang laki-laki membantu membetulkan rumah.

Laki-laki lebih ikut serta dalam kegiatan sosial. Mereka bisa pergi ke pasar, bertemu dengan kenalan dan ikut perpestaan sementara perempuan lebih banyak tinggal di rumah atau mengunjungi keluarga dan tetangga. Perempuan hanya ikut upacara yang formal, upacara perkawinan atau penguburan.



Konsep Analisis Gender

Akses dan kontrol atas sumber daya

Di daerah yang diteliti, anak laki-laki yang bisa mendapat warisan dari orang tuanya. Setelah menikah seorang anak perempuan dianggap menjadi milik suaminya. Karena itu tanah, rumah, ternak, harta, kendaraan dan tv atau radio selalu dikuasai laki-laki.

Akan tetapi perempuan mempunyai akses ke tanah, rumah, ternak, harta dan tv atau radio. Dalam hal tanah, ternak dan harta mereka malahan mempunyai akses yang lebih besar dari pada laki-laki karena biasanya perempuan yang lebih banyak ikut serta dalam pertanian. Bagaimana pun juga, perempuan tidak menggunakan kendaraan. Hanya laki-laki yang mempunyai akses ke kendaraan.

Laki-laki dan perempuan sama-sama mempunyai akses ke informasi karena keduanya bisa mendengarkan radio dan tv, akan tetapi keadaan pendidikan lebih menguntungkan bagi laki-laki dari pada bagi perempuan. Beberapa anak laki-laki bahkan lulus sekolah menengah dan kebanyakan paling sedikit lulus sekolah dasar, sementara angka drop out dari sekolah dasar dari anak perempuan tinggi sekali. Hanya sedikit sekali anak perempuan yang lulus sekolah menengah.

Partisipasi

Partisipasi dalam kegiatan umum, misalnya dewan desa, perkumpulan petani, koperasi desa atau dewan air dianggap hanya merupakan tanggung jawab laki-laki. Perempuan tidak ikut campur dalam politik desa.

Tetapi satu NGO perempuan melakukan kegiatan di daerah yang ditilik, yaitu mengorganisasikan beberapa kelompok tabungan dan kredit bagi perempuan.

Membuat keputusan

Membuat keputusan di desa hanya boleh dilakukan oleh laki-laki. Perempuan tidak mempunyai kuasa untuk membuat keputusan tentang kebijakan desa atau menentang pelecehan seksual di masyarakat atau di tempat kerja.

Di dalam keluarga status seorang perempuan muda adalah rendah sekali, karena di dalam hirarki keluarga dia ditempatkan di tingkatan yang lebih rendah. Perempuan tidak berhak untuk menceraikan suaminya atau membawa anak-anaknya jika dia ingin meninggalkan suaminya.

Akan tetapi dalam kenyataannya, dalam kehidupan sehari-hari dari keluarga, perempuan yang mempunyai kuasa. Perempuan yang membuat keputusan tentang budget rumah tangga, pendidikan anak, jadwal waktu atau pengeluaran uang. Untuk membuat keputusan yang lebih penting, misalnya mengenai penanaman modal yang besar atau apakah perempuan mengikuti satu kursus pelatihan, dia harus minta izin dari suaminya.

 Konsep Analisis Jender

Contoh satu Analisis Kelompok Sasaran dari satu Pusat Pelatihan Industri di Bangalore – India

Profil kegiatan

Kegiatan-kegiatan	Alokasi waktu		Pendapatan	
	lk.	per.	lk.	per.
Kegiatan produktif				
▶ Pertanian	xx	xxx	xx	x
• Membajak	xxx			
• Menyiapkan lahan	xxx			
• Menanam		xxx		
• Menyiang		xxx		
• Memanen	xxx	xxx		
• Pemasaran	xxx	xxx		
▶ Memotong batu	xxx	xx	xx	x
▶ Pabrik batu bata	xxx	xxx	xx	x
▶ Kerja di pabrik	xxx	x	xx	
▶ Dagang di pasar	xxx	xxx	x	x
▶ Budidaya ayam		xxx		x
▶ Beternak (kambing)		xxx		x
▶ Menenun		xxx		x
Kegiatan reproduktif				
▶ Merawat anak		xxx		
▶ Pekerjaan domestik		xxx		
▶ Reparasi rumah	x			
Kegiatan sosial				
▶ Mengunjungi keluarga	xx	xxx		
▶ Ke pesta	xxx	x		
▶ Ke pasar, mengunjungi kenalan	xxx	x		



Profil partisipasi kualitatif

Partisipasi	lk.	per.
1. Partisipasi di kursus pelatihan <ul style="list-style-type: none"> ▶ Ikut berdiskusi ▶ Mengajukan pertanyaan ▶ Aktif di latihan praktis ▶ Aktif di studi kasus ▶ Menjawab pertanyaan 		
2. Partisipasi di satu lembaga atau perusahaan <ul style="list-style-type: none"> ▶ Partisipasi pada pertemuan instruktur ▶ Partisipasi pada konperensi manajer ▶ Memilih staf mengajar ▶ Membuat keputusan tentang kurikulum dan politik pelatihan 		
3. Membuat keputusan <ul style="list-style-type: none"> ▶ pada tingkat rumah tangga <ul style="list-style-type: none"> • tentang budget • tentang jadwal waktu • tentang penanaman modal • tentang pengeluaran • tentang mengikuti training • tentang perceraian • tentang anak ikut siapa • tentang pendidikan anak-anak ▶ pada tingkat komunitas ▶ pada tingkat sosial yang tinggi 	xxx xxx xxx xxx xxx xxx xxx	xx xxx xxx xxx xxx xxx xxx



Profil partisipasi kuantitatif

Lembaga	Anggota		Jabatan memimpin		Staf	
	lk.	per.	lk.	per.	lk.	per.
▶ Dewan desa	xxx		xxx			
▶ Perkumpulan petani	xxx		xxx			
▶ Koperasi desa	xxx		xxx		xx	
▶ Dewan air	xxx		xxx			
▶ Kelompok Menabung dan Kredit		xxx		xxx		

Faktor-faktor yang berpengaruh

Keadaan ekonomi

- ▶ Angka pengangguran tinggi
- ▶ Sedikit industri

Pengaruh kebudayaan/agama

- ▶ Perempuan tidak boleh mendapat warisan tanah
- ▶ Perempuan diberlakukan sebagai milik suami

Pengaruh hukum

- ▶ Perempuan tidak boleh menceraikan suami
- ▶ Anak-anak selalu ikut bapak

Masalah utama yang diidentifikasi

- ▶ Tingkat pengangguran tinggi
- ▶ Perempuan bekerja sangat keras tetapi peluang untuk berpenghasilan lebih sedikit daripada laki-laki
- ▶ Akses ke pendidikan formal dan tidak formal kecil, terutama bagi perempuan



2. Contoh satu Analisis Situasi berbasis Gender (Analisis Pasar Lokal)¹

Mary Help of Christians School, Pusat Teknologi untuk Perempuan, Mabiga, Mabalacat, Pampanga – Filipina

Analisis pasar kerja berbasis gender yang merupakan basis bagi program pelatihan Mary Help of Christians School diambil dari hasil penelitian yang dilakukan oleh TESDA-GTZ pada tahun 1998 bertema Mendukung Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan Sistem Dual. Menurut telaah ini pada umumnya laki-laki mendominasi profesi-profesi dalam sektor-sektor administrasi, produksi dan pertanian. Dalam sektor produksi laki-laki menguasai pekerjaan yang lebih berat dalam transportasi, energi, konstruksi dan industri mesin. Perempuan juga bekerja di sektor industri, kebanyakan mereka bekerja di industri garmen, perakitan perangkat elektronik dan memproses makanan. Hanya 1,2% dari profesi-profesi administrasi/eksekutif dilakukan oleh perempuan.

Perempuan masih tetap terkonsentrasi pada profesi-profesi yang "tradisional" perempuan. Tingkat partisipasi angkatan kerja perempuan naik dari 49,5% pada tahun 1953 menjadi 63,1% pada tahun 1990 dalam pekerjaan teknis, dari 19,4% menjadi 54,8% untuk pekerjaan administrasi, dari 62% menjadi 65% untuk tata niaga. Sebanyak 80% dari perempuan dalam pekerjaan teknik bekerja dalam bidang pengajaran, perawatan kesehatan dan akuntansi dan 50% dari perempuan yang bekerja dalam produksi bekerja di bidang tekstil/garmen dan elektronika.

"Diskriminasi" berdasarkan gender tampak ada pada tingkat manajemen/pekerjaan administrasi tingkat atas. Fungsi manajemen tinggi dalam perusahaan-perusahaan besar dan jabatan politik atas masih tetap dikuasai laki-laki. Perempuan mendominasi pekerjaan dalam bidang tata usaha dan teknis di perusahaan-perusahaan swasta, tetapi hanya 16,9% mencapai posisi tertinggi. Hanya 8,5% dari presiden perusahaan dan hanya 15,4% dari wakil presiden perusahaan adalah perempuan. Dalam sektor administrasi negara, 42% dari tingkat pertama (kegiatan rutin dan penunjang), 59% dari tingkat kedua (manajemen menengah) dan 29% dari tingkat ketiga dikerjakan oleh perempuan. Dalam bidang politik perempuan masih saja merupakan minoritas dibandingkan dengan laki-laki.

"Philippine country Report on Women" dari tahun 1995 berkenaan dengan posisi tinggi dari perempuan menunjukkan: dalam lembaga-lembaga nasional 24,9% dari jabatan dipegang oleh perempuan, dalam perusahaan-perusahaan pemerintah 31,7%, dalam kantor-kantor pemerintah daerah 20%, dalam perguruan tinggi dan universitas negeri 50,1%. Pembagian perempuan dalam instansi-instansi tertentu menunjukkan kecenderungan stereotip, ada konsentrasi perempuan dalam bidang kesejahteraan rakyat, kesehatan, pendidikan dan ketenagakerjaan, sementara perempuan hampir tidak diwakili dalam bidang pertahanan nasional, energi, transportasi, pekerjaan umum dan konstruksi jalanan.



Konsep Analisis Gender

Satu elemen yang menyolok dalam angkatan kerja Filipina adalah meningkatnya jumlah pekerja dengan pendidikan sekunder yang sebagian atau sampai tamat. Pada tahun-tahun 1976 sampai 1987 pangsa ini naik dari 21,9% menjadi 29,9%. Selain itu perempuan yang bekerja menunjukkan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi daripada teman sejawat laki-lakinya (hasil telaah tentang angkatan kerja tahun 1988 dan tahun 1994).

Persentase perempuan Filipina yang bekerja ikut orang yang lulus pendidikan menengah adalah 43%, bagi laki-laki lebih rendah dari pada 38%. Persentasi dari perempuan yang bekerja ikut orang yang lulus pendidikan tersier adalah 16,5%, lebih dari dua kali lipat persentase laki-laki dalam hal ini (7,2%).

Di Mabalacat, Pampanga, di mana biarawati ordo Salesia melakukan tugas apostoliknya, susunan angkatan kerja sama seperti lazimnya di seluruh negara. Daerah ini daerah pedesaan-kekotaan karena lokasinya dekat pusat perdagangan Angeles City, San Fernando dan Clark Industrial Zone. Sumber penghasilan utama bagi perempuan berasal dari pekerjaan di sektor pertanian, pekerjaan administratif, jasa penjualan dan produksi terutama bidang garmen, tekstil, pemrosesan makanan dan elektronika semiconductor.

Faktor penting yang harus diperhatikan di daerah ini adalah bahwa karena kemiskinan, orang segera terjun ke dunia kerja setelah pendidikan sekolah tingkat menengah. Orang percaya bahwa hanya dengan pekerjaan konkrit mereka bisa membantu menghidupi keluarga, pendidikan kejuruan tidak dianggap penting. Mereka harus diyakinkan bahwa pendidikan kejuruan itu berguna sekali untuk memenuhi persyaratan di tempat kerja. Para orang tua juga harus dihimbau supaya mereka sadar kembali akan pentingnya pendidikan kejuruan bagi anak-anaknya, bahkan pelatihan yang pendek saja sudah bermanfaat.

Lebih banyak sekolah kejuruan dan teknik yang dibutuhkan dan harus dibangun untuk membantu warga Pampanga yang miskin dan terkesampingkan, terutama mereka yang masih tetap menderita karena bencana meletusnya gunung berapi. Jika mereka mengetahui, ke mana mereka bisa pergi untuk menikmati manfaat pembangunan, mereka akan mempunyai harapan yang lebih besar untuk hari depannya.

¹Studi kasus ini merupakan masukan yang berharga dari Mary Help Christians School.



3. Contoh satu Analisis Kelembagaan berbasis Gender¹

Mary Help of Christians School, Pusat Teknologi untuk Perempuan, Mabiga, Mabalacat, Pampanga – Filipina

Mary Help of Christians School – Pusat Teknologi untuk Perempuan adalah satu lembaga pendidikan yang bertujuan untuk memberdayakan perempuan melalui pelatihan ketrampilan jangka pendek untuk memenuhi kebutuhan perusahaan-perusahaan dan untuk membangun sumber daya manusia. Sekolah ini terdiri dari Educating Community (para biarawati, para orang tua, para guru dan para staf) yang bekerja sama untuk membantu anak muda, terutama yang miskin dan terkesampingkan, secara keseluruhan. Setelah pelatihan, sebagai upaya penunjang sekolah teknik ini membantu anak muda mendapat tempat yang terhormat dalam komunitas melalui pekerjaan yang pantas dan produktif. Sebenarnya sekolah sudah lama melihat diskriminasi dan kesenjangan terhadap perempuan Filipina berkaitan dengan pekerjaan, profesi, peran dalam keluarga dan jabatan politik. Karena itu sekolah ini memberdayakan perempuan supaya perempuan bangun dan menunjukkan potensinya dalam masyarakat yang didominasi laki-laki.

Sekolah ini dikelola oleh empat instruktur perempuan dan dua instruktur laki-laki, tiga staf perempuan dan tiga biarawati. Jadi merupakan usaha perempuan murni dengan menjadikan tenaga mengajar perempuan sebagai teladan bagi siswanya untuk membayangkan dan merancang hari depannya dalam bidang kejuruan dan teknik.

Analisis situasi berkaitan dengan pasaran yang terbelah menurut gender sudah dilakukan dengan bekerja sama dengan beberapa perusahaan yang memberikan informasi mendasar tentang pekerjaan yang kebanyakan diberikan kepada laki-laki dan perempuan. Menurut sumber-sumber tersebut, lebih banyak perempuan dipekerjakan pada ban berjalan karena perempuan lebih sabar, akurat dan rajin. Karena banyak perusahaan industri yang mulai didirikan di kawasan perindustrian di dekat, kursus teknik bagi perempuan bisa diadakan untuk meningkatkan ketrampilan mereka. Pasti orang-orang miskin akan memanfaatkan kursus-kursus ini karena mereka mengalami kesusahan ekonomi dan harus segera membantu kehidupan keluarganya.

Dengan adanya penjelasan yang baku tentang visi-misi, seluruh staf sekolah, bahkan guru-guru laki-laki pun, mendukung pemberdayaan perempuan. Pendesainan program pelatihan mengintegrasikan tema sosial tentang peran-peran gender dan perumusan tujuan, materi dan upaya-upaya selalu dilakukan berperspektif gender. Tetapi buku pedoman pelatihan dan sarana lainnya bagi mata pelajaran teknik tidak selalu sensitif gender, karena itu perlu dilakukan revisi dan dirancang tool (alat) yang sadar gender, misalnya penunjang visual tentang ahli teknik perempuan dsb. Fasilitas pusat pelatihan memenuhi kebutuhan laki-laki dan perempuan dan lingkungannya memperhatikan gender.

Bagaimana pun juga, secara umum para siswa dan para instruktur sendiri harus memberikan informasi lebih banyak tentang isu gender untuk menggalakkan kesadaran gender dan membangkitkan keinginan akan perubahan dan dengan demikian meningkatkan keterlibatan perempuan dalam pembangunan masyarakat dan budaya.

¹Studi kasus ini merupakan masukan yang berharga dari Mary Help Christians School.



Modul 8 – Informasi Latar Belakang untuk Para Peserta

Konsep Perencanaan Jender



Konsep Perencanaan Jender

Kebutuhan jender praktis dan strategis¹

Perempuan mempunyai kebutuhan yang khas yang berbeda dari kebutuhan laki-laki, bukan saja karena perempuan berperan rangkap tiga (triple), melainkan juga karena posisinya yang di bawah laki-laki (subordinasi). Adalah bermanfaat untuk membedakan antara dua tipe:

Kebutuhan jender praktis (Practical Gender Needs/PGN) adalah kebutuhan yang diidentifikasi perempuan dalam peran sosialnya yang diterima oleh masyarakat. PGN tidak merupakan tantangan, meskipun PGN timbul dari pembagian kerja berdasarkan jender dan posisi subordinasi perempuan di masyarakat. PGN memberikan respon langsung terhadap kebutuhan yang dirasakan, yang diidentifikasi dalam konteks tertentu. PGN ini bersifat praktis dan seringkali menyangkut kondisi hidup yang tidak memadai, misalnya pengadaan air, perawatan kesehatan dan lowongan kerja.

Kebutuhan jender strategis (Strategic Gender Needs/SGN) adalah kebutuhan yang diidentifikasi perempuan karena posisi subordinasinya di dalam masyarakat. SGN ini berbeda-beda sesuai dengan konteks yang khusus, berhubungan dengan pembagian kerja berdasarkan jender, kekuatan dan kekuasaan, dan bisa jadi mencakup hal-hal seperti hak-hak berdasarkan hukum, kekerasan di rumah, gaji yang sama dan kekuasaan perempuan atas tubuh sendiri. Memenuhi SGN berarti membantu perempuan untuk mencapai kesetaraan yang lebih besar dengan laki-laki dan merubah peran yang ada, karena itu menantang posisi subordinasi perempuan.

¹ Sumber: Moser, Gender Planning and Development, Theory, Practice and Training, London, New York 1993



Konsep Perencanaan Jender

Kebutuhan jender praktis	Kebutuhan jender strategis
<p>Berhubungan dengan memajukan KONDISI hidup</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Cenderung berlaku segera, berjangka pendek. ▶ Khas bagi perempuan dan laki-laki tertentu. ▶ Mengacu kepada kebutuhan sehari-hari: pangan, perumahan, pendapatan, fasilitas kesehatan, mesin yang mengurangi kerja badan dsb. ▶ Bisa diidentifikasi dengan mudah oleh perempuan dan laki-laki dari penyerahan tugas dalam pembagian kerja jender. ▶ Bisa dipenuhi dengan pemberian input tertentu: pangan, pompa tangan, rumah sakit, perkakas dsb. 	<p>Berhubungan dengan memajukan KEDUDUKAN dalam masyarakat</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Cenderung berjangka panjang. ▶ Lazim bagi semua perempuan dan laki-laki. ▶ Mengacu kepada keadaan perempuan yang tidak menguntungkan: subordinasi, kekurangan sumber daya dan pendidikan, kekerasan dsb. ▶ Sebab dari keadaan yang tidak menguntungkan dan potensi untuk perubahan tidak selalu bisa diidentifikasi oleh perempuan. ▶ Bisa dipenuhi dengan: peningkatan kesadaran, rasa percaya pada diri sendiri, pendidikan, menguatkan organisasi perempuan, mobilisasi politik dsb.
<p>Memenuhi kebutuhan jender praktis</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Cenderung mengikut sertakan perempuan dan laki-laki sebagai penerima hibah dan mungkin sebagai partisipan. ▶ Bisa memperbaiki kondisi hidup perempuan dan laki-laki. ▶ Pada umumnya tidak merubah peran tradisional perempuan dan laki-laki dan relasi antara kedua jenis kelamin. 	<p>Memenuhi kebutuhan jender strategis</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Mengikut sertakan perempuan dan laki-laki sebagai pelaku dan memungkinkan perempuan menjadi pelaku. ▶ Bisa memperbaiki posisi perempuan dalam masyarakat. ▶ Bisa memberdayakan perempuan dan laki-laki menjadi lebih kuat dan merubah relasi antara mereka.

¹Sumber: Kerstan, Gender-Sensitive Participatory Approaches in Technical Cooperation, Trainer's Manual, GTZ 1996



Menentukan maksud proyek dan memilih strategi proyek

Menentukan maksud proyek

Jika menilik kembali daftar dari harapan-harapan proyek yang disimpulkan dari analisis masalah dan potensi, pertanyaan-pertanyaan berikut sebaiknya dipertimbangkan pula:

- ▶ Tujuan yang mana yang terpenting bagi kelompok-kelompok sasaran berkaitan dengan kebutuhan-kebutuhannya, tetapi tidak bisa dicapai secara mandiri?
- ▶ Apakah tujuan memenuhi kebutuhan jender praktis dan / atau strategis dari kelompok sasaran?
- ▶ Apakah bisa diharapkan bahwa kelompok-kelompok sasaran akan ikut serta secara aktif dalam upaya untuk mencapai tujuan?
- ▶ Potensi yang mana yang bisa dimanfaatkan untuk mencapai perubahan yang diharapkan?
- ▶ Apakah tujuan proyek sesuai dengan kebijakan pembangunan pemerintah?
- ▶ Apakah bisa ada dampak negatif dari perubahan yang diharapkan?
- ▶ Apakah kondisi sosio-politik dan ekonomi dalam negara membantu upaya-upaya untuk mencapai tujuan?
- ▶ Apakah tujuan proyek sesuai dengan prinsip kebijakan agen-agen pembangunan yang mungkin memberikan dana?
- ▶ Apakah tujuan proyek bisa dicapai dengan dana dan sumber daya manusia yang tersedia?

Memilih strategi proyek

Setelah maksud proyek selesai dirumuskan ("melakukan yang jitu") , para perencana harus memutuskan tentang cara dan sarana untuk mencapainya ("bagaimana melakukannya dengan betul"). Para perencana mengidentifikasi strategi-strategi alternatif untuk mentekel masalah, mis. strategi padat karya versus intensif modal, teknologi canggih versus teknologi sederhana, membangun sekolah unggulan versus upgrading sekolah yang ada dsb. Alternatif-alternatif ini harus dibandingkan satu dengan lainnya berdasarkan kriteria yang sudah disetujui oleh para perencana . Biasanya kriteria utama sudah dirumuskan sebelumnya dalam kebijakan dan kerangka tugas lembaga yang mengimplementasikan. Kriteria tambahan bisa jadi:

- ▶ Prioritas kelompok sasaran
- ▶ Kelayakan politik dari strategi proyek
- ▶ Efisiensi ekonomis proyek
- ▶ Dampak lingkungan
- ▶ Ongkos follow-on
- ▶ dll.

Strategi yang menurut para perencana adalah strategi yang paling jitu ditentukan sebagai strategi proyek yang dipilih.

¹ Sumber: Moser, Gender Planning and Development, Theory, Practice and Training, London, New York 1993



Konsep Perencanaan Gender

Matriks perencanaan gender

Contoh dari perencanaan gender di satu pusat pelatihan kejuruan di Namibia

Masalah yang diidentifikasi dalam analisis gender:

- ▶ Anggapan sosial dan kebudayaan ▶ Kurangnya teladan di bidang kerja ▶ Perempuan yang melamar miskin
- ▶ Kurangnya kesadaran gender ▶ Staf dan manajemen dikuasai laki-laki ▶ Infrastruktur terbatas

Komponen Proyek	Tujuan Gender	Keterbatasan	Kelebihan	Strategi untuk mulai
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Meningkatkan partisipasi perempuan dalam lembaga pelatihan kejuruan. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Meningkatkan kesadaran gender. ▶ Meningkatkan jumlah siswa perempuan. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Nilai kebudayaan melarang perempuan untuk bekerja di profesi teknis. ▶ Kurangnya fasilitas umum bagi perempuan (kamar kecil untuk perempuan). ▶ Kurangnya kesadaran gender pada staf. ▶ Prospek kerja bagi perempuan terbatas. ▶ Kurangnya bantuan keuangan. ▶ Struktur kurikulum yang kaku. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Perempuan rajin dan bekerja keras. ▶ Fasilitas pelatihan memadai. ▶ Guru mahir ▶ Kerja sama yang erat dengan sektor industri. ▶ Meningkatnya prospek mendapat pekerjaan. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Adakan seminar untuk meningkatkan kesadaran gender bagi manajemen dan staf mengajar. ▶ Siapkan panduan karir dan bagikan kepada umum. ▶ Berikan beasiswa kepada perempuan. ▶ Dahulukan pelamar perempuan. ▶ Rekrutkan staf mengajar perempuan.



Studi kasus perencanaan gender

- ▶ Tunjukkan kembali pada analisis kelompok sasaran di daerah pedesaan di Bangalore (acara 5.2).
- ▶ Bacalah studi kasus berikut dengan seksama.
- ▶ Identifikasikan kebutuhan gender dari program pelatihan berdasarkan komponen proyek dan masalah yang telah diidentifikasi dengan analisis gender (lihat studi kasus dalam acara 5.2).
- ▶ Isikan keterbatasan-keterbatasan dan kelebihan-kelebihan yang ada untuk memenuhi kebutuhan gender.
- ▶ Rancangkan satu strategi untuk mulai.

Lembaga Pelatihan Industri di Bangalore, India

Salah satu komponen proyek yang terpenting dari Lembaga Pelatihan Industri di Bangalore adalah untuk menyediakan pelatihan ketrampilan formal dan tidak formal bagi orang muda pedesaan yang miskin. Tingkat pengangguran di daerah ini sangat tinggi bagi keduanya, yaitu laki-laki dan perempuan. Satu analisis kelompok sasaran yang membedakan gender (acara 5.2) menunjukkan, bahwa meskipun perempuan bekerja sangat keras, kesempatan untuk mencari uang lebih terbatas daripada bagi laki-laki. Akses untuk mengecap pelatihan formal dan tidak formal dan pendidikan juga terbatas, terutama bagi gadis.

Program pelatihan yang ada pada lembaga ini sudah menyediakan kursus-kursus dalam bidang mekanika, elektronika, teknik komputer dan perkayuan, tetapi sampai sekarang kebanyakan hanya anak laki-laki yang mengikuti kursus-kursus ini. Karena itu lembaga pelatihan merencanakan untuk mulai dengan program pelatihan khusus bagi anak gadis. Lembaga lalu menyediakan beberapa kursus pelatihan bagi anak gadis di mana peserta laki-laki dibatasi hingga maksimal 20%. Kursus-kursus bagi anak gadis adalah:

- ▶ Pelajaran komputer
- ▶ Elektronika
- ▶ Mekanik otomotif
- ▶ Mengemudi bis

Meskipun kursus-kursus ini membuka kesempatan yang luas bagi anak gadis, aspek negatif tertentu menjadi nyata, yaitu:

- ▶ Pendidikan formal anak gadis terlalu rendah, mereka tidak bisa mengikuti kursus-kursus.
- ▶ Anak gadis tidak biasa bekerja mereparasi mobil atau mengemudi bis, mereka tidak akan mendapatkan pekerjaan dalam bidang-bidang ini dengan mudah.
- ▶ Berdasarkan pembagian kerja yang tradisional, sedikit sekali anak gadis yang berani untuk melamar untuk kursus-kursus ini.

Akan tetapi ada kelebihan-kelebihan juga yang bisa dimanfaatkan lembaga pelatihan:

- ▶ Karena keadaan ekonomi mendesak, anak gadis dan juga orang tua bermotivasi tinggi untuk mendapatkan lowongan kerja bagi anak gadisnya.
- ▶ Pengalaman membuktikan bahwa anak gadis lebih rajin dan bersemangat lebih tinggi untuk belajar dibandingkan dengan anak laki-laki.
- ▶ Sudah terjalin hubungan kerjasama yang erat dengan NGO perempuan lokal yang menunjang program ini. NGO ini sudah bekerja lama dengan perempuan desa di daerah ini dan mempunyai pengalaman besar dalam training tentang kesadaran gender.

Diskusikan, strategi untuk mulai yang bagaimana yang boleh jadi dipilih oleh lembaga pelatihan untuk memenuhi kebutuhan gender dan untuk mengatasi masalah yang dihadapi.



Konsep Perencanaan Gender

Matriks Perencanaan Gender

Kebutuhan gender yang diidentifikasi: supaya anak perempuan ikut serta setara dengan anak laki-laki dalam program pelatihan (kebutuhan strategis karena menyangkut peran tradisional dari laki-laki dan perempuan).

Komponen proyek	Tujuan Gender	Keterbatasan	Kelebihan	Strategi untuk mulai
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Pelatihan ketrampilan formal dan tidak formal untuk remaja desa yang miskin. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Untuk merancang kursus yang khusus bagi gadis dalam bidang komputer, elektronika, otomotif, dan sopir bis. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Pendidikan formal dari gadis terlalu rendah. ▶ Kebiasaan tradisional tidak menerima gadis di profesi laki-laki seperti ahli otomotif atau sopir bis. ▶ Hanya sedikit gadis yang mendaftarkan diri untuk kursus. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Gadis giat mencari pekerjaan. ▶ Gadis biasanya belajar banyak dan rajin. ▶ Ada kerja sama yang erat dengan NGO perempuan setempat. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Kembangkan kurikulum khusus bagi gadis yang sesuai dengan pendidikan formal yang rendah. ▶ Adakan program untuk merekrut dengan menambah pegawai yang mengunjungi keluarga untuk mempromosikan kursus-kursus. ▶ Manfaatkan kerjasama dengan NGO perempuan. NGO bisa membantu mencari lowongan kerja. ▶ Bantuan kepada perempuan dalam profesi yang dikuasai laki-laki. ▶ Mengorganisasikan training kesadaran gender untuk pemilik dan karyawan bengkel otomotif dan perusahaan angkutan bis.



Modul 8 – Informasi Latar Belakang bagi Para Peserta

**Pertanyaan–Pertanyaan Kunci dan
Pangkal Kegiatan dalam Siklus Proyek**



Pertanyaan–Pertanyaan Kunci dan Pangkal Kegiatan dalam Siklus Proyek

Isu Jender dalam Pendidikan Sekunder

Pertanyaan–pertanyaan kunci

- ▶ Apakah peluang untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk anak gadis dalam semua program yang ada sudah diumumkan secara luas? Apakah pendidikan sekunder tersedia di daerah pedesaan?
- ▶ Apakah hambatan anak gadis untuk mendaftarkan diri pada pendidikan sekunder?
- ▶ Apakah ada fasilitas yang memadai di lembaga–lembaga pelatihan sekunder bagi perempuan (mis. asrama untuk perempuan yang aman, fasilitas belajar bagi perempuan di negara–negara yang memisahkan laki–laki dan perempuan dalam pendidikan) sehingga perempuan bisa mendaftarkan diri?
- ▶ Apakah ada guru perempuan pada tingkat ini?

Proyek sekolah seharusnya:

- membahas sebab–sebab rendahnya tingkat partisipasi perempuan;
- menghapus stereotip jender di dalam buku pelajarannya;
- mendidik lebih banyak guru perempuan dan
- menyesuaikan tanggapan sosio–budaya tentang pendidikan perempuan

Strategi–strategi kunci

- ▶ Pertimbangkan untuk menyediakan konsultasi tentang profesi yang akan digeluti pada tingkat di mana anak laki–laki dan perempuan memilih profesi, manfaatkan peran perempuan yang berhasil sebagai teladan untuk membantu siswa dalam memilih profesi.
- ▶ Lakukan upaya–upaya khas proyek untuk menanggapi keterbatasan–keterbatasan bagi perempuan untuk berpartisipasi, yang telah diidentifikasi.
- ▶ Lakukanlah penilaian apakah perlu dilakukan kegiatan–kegiatan untuk menunjang pada tingkat lanjutan pertama atau untuk melakukan upgrading program (seperti pendidikan tambahan untuk jangka panjang) untuk orang–orang yang kurang pendidikan, terutama perempuan, untuk mempersiapkan mereka hingga bisa masuk sekolah kejuruan dan pendidikan tinggi.
- ▶ Terapkan sistem kuota atau tunjangan untuk mendukung perempuan supaya berani mengikuti jurusan sains dan teknik.
- ▶ Sediakan asrama bagi anak gadis supaya mereka bisa menamatkan pendidikan tingkat sekunder.
- ▶ Rekrutkan lebih banyak guru perempuan. Ajaklah perempuan berpendidikan untuk menjadi guru melalui kegiatan–kegiatan anti diskriminasi perempuan, suasana kerja yang cocok bagi perempuan dsb.
- ▶ Desainkan mekanisme khusus untuk melibatkan lebih banyak perempuan dalam manajemen sekolah, organisasi guru dsb.



Pertanyaan–Pertanyaan Kunci dan Pangkal Kegiatan dalam Siklus Proyek

Isu Gender dalam Pendidikan Tersier

Pertanyaan–pertanyaan kunci

- ▶ Bagaimana pembagian mahasiswi dalam berbagai jurusan pendidikan tersier?
- ▶ Apakah hambatan bagi perempuan untuk mendaftarkan diri pada pendidikan tersier?
- ▶ Apakah ada fasilitas yang memadai di lembaga–lembaga pelatihan tersier bagi perempuan (mis. asrama untuk perempuan yang aman, fasilitas belajar bagi perempuan dsb.) sehingga perempuan bisa mendaftarkan diri?
- ▶ Apakah ada guru perempuan pada tingkat ini?

Apakah perempuan miskin mendapat penjelasan tentang peluang yang ada dalam pendidikan tidak formal dan apakah mereka diberanikan untuk ikut serta?

Strategi–strategi kunci

- ▶ Terapkan sistem kuota untuk mahasiswi pada tingkat tersier. Rumuskan sistem kuota untuk mahasiswi untuk mengikuti studi di luar negeri dengan menyediakan tunjangan dan insentif lainnya.
- ▶ Lakukan kegiatan–kegiatan anti diskriminasi perempuan dan program lainnya supaya mahasiswi berani mengikuti kursus–kursus pendidikan matematika dan sains.
- ▶ Perkembangkan peluang kerja bagi staf dan perhatikanlah bahwa bagian tertentu dari tempat kerja disediakan bagi perempuan yang melamar.
- ▶ Sediakan sarana penunjang yang dibutuhkan (fasilitas pelatihan yang memadai, tunjangan dan dana dsb.) sehingga dalam program pengembangan staf ada tempat yang disediakan bagi perempuan.
- ▶ Sediakan konsultasi yang sensitif gender bagi pelatihan konsultan pendidikan.



Pertanyaan–Pertanyaan Kunci dan Pangkal Kegiatan dalam Siklus Proyek

Isu Gender dalam Pendidikan dan Pelatihan Tidak Formal

Pertanyaan–pertanyaan kunci

- ▶ Apakah perempuan dalam komunitas yang bersangkutan mempunyai waktu luang untuk mengikuti pelatihan?
- ▶ Apakah kursus–kursus diadakan pada jam–jam yang bisa diikuti oleh perempuan yang mengurus keluarga atau yang bekerja? Apakah perempuan ikut memilih program pelatihan?
- ▶ Apakah kursus–kursus atau modul pelatihan diadakan di lokasi yang mudah dicapai oleh perempuan dan laki–laki mengingat norma budaya dan mobilitas? Apakah diperlukan jasa penitipan anak supaya perempuan bisa ikut serta?
- ▶ Apakah ada perencanaan untuk menjamin bahwa terutama perempuan miskin mendapat informasi tentang peluang untuk mengikuti pendidikan / pelatihan tidak formal? Apakah ada network yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi kepada perempuan tentang peluang yang disediakan proyek–proyek dan apakah mereka diajak untuk ikut serta?
- ▶ Apakah ongkos pelatihan yang harus dibayar peserta bisa dibayar oleh perempuan yang tidak mempunyai pendapatan sendiri? Apakah perlu disediakan beasiswa, fasilitas fisik yang memadai dan sarana khusus untuk perempuan untuk menjamin partisipasi perempuan?
- ▶ Apakah pelatihan akan meningkatkan kemampuan perempuan untuk bekerja dalam produksi dan menambah ketrampilan yang diperlukan perusahaan dan meningkatkan pendapatannya? Apakah pelatihan menanggapi masalah kesehatan dan keluarga berencana atau tema lainnya yang penting bagi perempuan?
- ▶ Apakah pemantauan dan evaluasi membahas efek proyek pada perempuan?

Strategi–strategi kunci

- ▶ Pastikan bahwa laki–laki dan perempuan mempunyai akses yang sama ke program pelatihan.
- ▶ Tinjaulah apakah agen pembangunan yang mengelola proyek memerlukan dana tambahan untuk mengembangkan strategi untuk meningkatkan partisipasi perempuan miskin.
- ▶ Periksalah kemungkinan untuk mengintegrasikan tema kesehatan, lingkungan hidup dan lainnya ke dalam program–program pelatihan.
- ▶ Pertimbangkanlah kemungkinan untuk menyediakan pelatihan berbasis ke–trampilan bagi perempuan untuk memperbesar peluang untuk mencari nafkah.
- ▶ Pastikan bahwa pemantauan dan evaluasi membahas secara rinci dampak dari proyek pada kelompok–kelompok sosial, terpilah menurut gender.

Lakukan pengarusutamaan kesetaraan gender dalam pendidikan melalui sekolah yang lebih mudah dicapai, guru perempuan yang lebih banyak dan lebih mahir, ongkos yang lebih rendah, kurikulum yang memadai, pengadaan pendidikan yang responsif, keterlibatan komunitas dan administrasi pendidikan yang desentral.



Pertanyaan–Pertanyaan Kunci dan Pangkal Kegiatan dalam Siklus Proyek

Strategi–strategi untuk Pengarusutamaan Gender dalam Pendidikan

Jadikan sekolah lebih mudah dicapai

Jarak ke sekolah yang lebih pendek terutama akan meningkatkan jumlah anak gadis yang ke sekolah. Keamanan dan reputasi anak gadis tidak begitu terancam jika sekolah ada di dekat tempat tinggal. Pastikan bahwa ada fasilitas dan kamar kecil dengan pintu bagi masing–masing jenis kelamin.

Tingkatkan mutu guru dan jumlah guru perempuan

Tentukan kuota minimum bagi guru perempuan. Hanya relatif sedikit perempuan yang memenuhi persyaratan untuk mengajar, karena itu penting sekali untuk melakukan rekrutmen setempat secara aktif, terutama di daerah pedesaan. Pelatihan yang diadakan di dekat tempat tinggal seringkali bisa menarik perempuan untuk mengajar yang tidak bisa mengajar jika jarak tempat pelatihan jauh karena tanggapan budaya tentang mobilitas perempuan, kekurangan tempat akomodasi atau karena tugas mengurus keluarga. Integrasikan kesadaran gender dalam kurikulum pelatihan guru.

Turunkan ongkos yang dipikul orang tua

Di banyak masyarakat orang tua menganggap pendidikan bagi anak gadis tidak terjangkau sementara pendidikan bagi anak laki–laki dibayar. Menurut pendapat mereka, ongkos langsung (mis. uang sekolah dan buku), ongkos tersembunyi (mis. seragam dan bahan–bahan) dan ongkos ganti rugi (mis. tugas anak gadis di rumah tangga, pertanian) dari pendidikan jauh lebih tinggi dari pada manfaatnya. Program beasiswa bisa diterapkan untuk menutup beberapa ongkos seperti uang sekolah, harga buku, seragam dan fasilitas akomodasi. Tunjangan bisa mengurangi ongkos ganti rugi (lihat Proyek Pembangunan Pendidikan Sekunder, Bangladesh, 1993).

Kembangkan kurikulum yang memadai

Anak gadis akan tertarik akan kurikulum dan mendapatkan manfaat dari kurikulum yang cocok dengan kehidupannya, yang menghubungkan pendidikan dengan kegiatan pertanian dan kegiatan berproduksi, membahas kesehatan dan gizi, menggunakan bahasa daerah, mendeteksi potensi yang ada dan pada waktu yang sama menyingkirkan stereotip gender.



Pertanyaan–Pertanyaan Kunci dan Pangkal Kegiatan dalam Siklus Proyek

Tingkatkan pengertian orang tua dan komunitas melalui pendekatan partisipasi

Dalam banyak masyarakat perlu diubah tanggapan mengenai pendidikan anak gadis. Dukungan dari anggota masyarakat yang berpengaruh atau pemimpin agama bisa sangat membantu untuk menghimbau orang tua supaya menyekolahkan anak laki-laki dan perempuan. Keterlibatan orang tua dan komunitas dalam perencanaan, pengelolaan, pembuatan keputusan dan pemberian nasehat mempunyai efek yang positif pada pendidikan anak gadis.

Giatkan desentralisasi pemerintah dan manajemen

Jika fungsi manajemen sekolah dialihkan dari tingkat nasional/propinsi ke tingkat kabupaten/lokal melalui dewan pendidikan atau dewan pembangunan dan mekanisme manajemen lokal lainnya, maka sudah pasti ada upaya yang lebih besar untuk membagikan keanggotaan dalam dewan sekolah secara lebih adil antara laki-laki dan perempuan.

Kembangkan sistem–sistem yang memenuhi kebutuhan siswa yang khas jender

Keadaan sosial budaya dan hal-hal lain yang menghambat kegiatan pendidikan anak gadis dan anak laki-laki dan hasil yang dicapai mereka harus diteliti supaya program–program yang memadai bisa dikembangkan. Corak sekolah yang fleksibel, misalnya sekolah dasar setengah hari, sekolah dasar part-time, sekolah dasar yang didirikan di daerah yang sangat miskin, bisa membuat sekolah bisa diikuti oleh anak gadis yang mempunyai tanggung jawab kerja di rumah dan anak laki-laki yang harus menjual di pasar.

Kembangkan aneka sistem pengadaan

Pendidikan formal saja tidak bisa mencapai tujuan untuk menyediakan pendidikan dasar yang universal. Pendidikan bagi anak laki-laki, anak perempuan, orang laki-laki dan orang perempuan harus disediakan melalui aneka jalur. Seringkali pendidikan tidak formal bisa merupakan alternatif yang bermanfaat.



Modul 8 – Informasi Latar Belakang untuk Para Peserta

**Pedoman Jender untuk Program
Kegiatan InWEnt versi 7-2-1997**



I. Prinsip dasar

1. Proses pembangunan sosial harus memperhatikan kebutuhan, kepentingan dan sudut pandang dari laki-laki dan perempuan secara adil. Karena itu sebelum merumuskan kebijakan pembangunan yang mengacu kepada prinsip-prinsip kualitas, efisiensi dan hak-hak asasi manusia, mutlak harus dianalisis dahulu peran-peran khas jender dan tugas-tugas laki-laki dan perempuan dalam lingkungan sosio-budaya yang bersangkutan.
2. Kebutuhan, kepentingan dan sudut pandang perempuan di masa lampau belum cukup dijadikan bahan pertimbangan. Dan kini, jika kondisi hidup kelompok-kelompok yang tersisih harus dikembangkan, kelompok sasaran ini khususnya harus mendapat prioritas yang lebih besar dalam proses pembangunan. Karena itu pemberdayaan perempuan merupakan bagian dari upaya mengentaskan kemiskinan dan sekaligus merupakan faktor kunci yang berdampak pada semua upaya pembangunan.
3. Dukungan InWEnt dalam proses-proses perubahan di negara-negara yang sedang berkembang bertujuan untuk menjamin keterlibatan perempuan yang setara dalam proses-proses politik, sosial dan ekonomi yang berdampak pada kehidupannya dan sekaligus meningkatkan kemampuannya sehingga mereka mempunyai akses ke tingkat pengambilan keputusan dan mendapatkan kontrol yang lebih besar atas sumber daya-sumber daya. Berkenaan dengan ini upaya-upaya untuk menjamin hak-hak perempuan dan memberikan informasi kepada perempuan tentang hak-haknya harus digalakkan.
4. Melakukan upgrading eksper dan staf manajemen perempuan akan membantu mengatasi diskriminasi di tempat kerja dan sekaligus menjamin bahwa kebutuhan, kepentingan dan sudut pandang perempuan diiringi oleh status yang lebih tinggi dalam proses pengambilan keputusan. Pemanfaatan potensi perempuan semaksimalnya akan meningkatkan kemampuan lembaga yang bersangkutan.
5. InWEnt selalu berusaha untuk melakukan kerja sama untuk jangka panjang dan berbasis partisipasi dengan lembaga-lembaga mitra di negara-negara yang sedang berkembang. Dialog dan program-program pelatihan yang diorganisasikan InWEnt dan mitra-mitranya bagi para eksper dan personil tingkat manajemen termasuk pengambil keputusan, bukan saja bermaksud untuk mentransferkan pengetahuan, melainkan juga bertujuan untuk mempengaruhi pendirian dan perilaku pribadi serta pembuatan keputusan di lembaga-lembaga dan di pemerintah, tujuan utama adalah memajukan kondisi hidup kelompok-kelompok yang tersisih.

Karena itu InWEnt aktif melakukan dialog dengan para mitranya dan para peserta programnya dengan cara apa pun tentang peningkatan keterlibatan perempuan yang setara dalam proses pembangunan. Jadi pelaku-pelaku yang berasal dari berbagai sektor bekerja sama supaya bisa mengatasi masalah-masalah yang mereka hadapi dengan latar belakang kebudayaan masing-masing.

6. Kredibilitas InWEnt berkenaan dengan prinsip-prinsip ini sebagian besar berdasarkan perluasan tugas yang termaksud dalam struktur lembaga dan kegiatan InWEnt sendiri.



II. Konsep-Konsep Program

7. Dengan memperhatikan situasi hidup aktual yang beraneka ragam dari laki-laki dan perempuan, pendesainan program harus berbasis analisis masalah, tujuan dan kelompok sasaran yang membedakan jender. Dialog dan program pelatihan InWEnt bisa memenuhi berbagai kebutuhan, kepentingan dan sudut pandang perempuan.
8. Dukungan InWEnt dalam proses perubahan di negara-negara yang sedang berkembang diberikan dalam rangka pendekatan sistem-sistem. Dialog dan pertukaran pengalaman antara para pengambil keputusan dalam sektor pendidikan, industri, pemerintah, pendidikan kejuruan, pembangunan desa dan kesehatan dimaksudkan untuk mempromosikan penyusunan kebijakan-kebijakan yang responsif jender. Kemampuan-kemampuan khusus yang bisa membantu memajukan peran perempuan dalam masyarakat dan lembaga-lembaga, juga diajarkan, yang akhirnya memperbaiki kondisi hidup mereka.

III. Implementasi Pendekatan Jender dalam Program-Program

9. Pendekatan jender dengan analisis masalah, tujuan dan kelompok sasaran yang berbasis jender berdampak pada setiap fase dari pengembangan program dan implementasinya:
 - memilih kelompok sasaran
 - memilih organisasi-organisasi mitra
 - merencanakan tema program
 - memilih para peserta
 - memilih metode
 - memilih bahan pengajaran
 - merekrut staf ekstern
 - kondisi pelaksanaan program (jadwal waktu, lokasi dsb.)
 - pemantauan dan evaluasi

(lihat bahan informasi tentang "implementasi").



IV. Kesimpulan bagi Lembaga

Kantor-Kantor Pusat InWEnt

10. Kebijakan InWEnt untuk memajukan secara aktif peran politik, ekonomi dan sosial kaum perempuan dalam proses pembangunan berdampak pada kegiatan-kegiatan di dalam InWEnt sendiri:
11. Jika mencari prioritas untuk tugas di masa depan, kekurangan-kekurangan yang ada karena tidak dilakukan pembedaan jender, harus diidentifikasi dan diatasi. Seksi Koordinasi Program dari InWEnt akan mendukung implementasi Pedoman Jender.
12. Revisi yang akan dilakukan berdasarkan pedoman kebijakan InWEnt, seperti Konsep Dasar Didaktik, Buku Pedoman Program, Konsep Evaluasi InWEnt dan Konsep Pusat InWEnt akan menyesuaikannya dengan Pedoman Jender.

Pusat-Pusat InWEnt

13. Pusat-Pusat InWEnt masing-masing bertugas dalam sektornya untuk mengimplementasikan Pedoman Jender dalam kegiatan-kegiatan programnya. Pelatihan staf yang desentral dan persiapan yang memadai dari staf tidak tetap (dalam kerja sama jangka panjang) dirancang untuk penerapan pedoman ini.
14. Para Direktur Pusat-Pusat InWEnt bertanggung jawab penuh untuk implementasi Pedoman Jender. Para direktur dalam melaksanakan tugas ini, terutama dalam memprakarsai jaringan kerja sama dan pengembangan pendekatan yang inovatif, dibantu oleh contact persons di masing-masing pusat.
15. Contact person bagi masalah jender (gender CP) atas permintaan memberikan konsultasi tentang tema jender dan membantu teman-teman sejawatnya untuk mengimplementasikan Pedoman Jender. Para Jender CP mengorganisasikan pertukaran pengalaman dalam Pusat-Pusat bersama dengan Direktur Pusat. Para Jender CP mendapat waktu yang cukup untuk menunaikan tugas ini. Waktu untuk ini bisa berlainan di berbagai pusat, akan tetapi tidak boleh melebihi seperempat bagian dari jumlah waktu kerjanya. Di dalam job description para staf ada masukan tentang hal jender.
16. Setiap jender CP boleh mengikuti pelatihan staf individual tentang isu jender dalam kerangka norma yang diterima InWEnt.
17. Sesuai dengan keputusan Dewan Direktur InWEnt, pusat-pusat InWEnt secara berkala bertukar pengalaman tentang implementasi Pedoman Jender (paling sedikit dua kali setahun); pertemuan-pertemuan ini diikuti oleh para jender CP dan staf dari Seksi-Seksi 01 dan 10.

Tanggung Jawab Implementasi

18. Dewan Direktur InWEnt selalu mendukung secara aktif prinsip jender dalam kegiatan-kegiatan program InWEnt sebagai bagian dari kebijakan lembaga, baik intern maupun ekstern. Tanggung jawab para dosen InWEnt dan Para Direktur Pusat InWEnt untuk implementasi Pedoman Jender tetap ada.



Module 8 – Informasi Latar Belakang untuk Para Peserta

Pustaka Acuan



Pustaka Acuan

Kepustakaan

- ▶ Adelstal, Bernt, Berninghausen Jutta, (penerbit), Kerstan, Birgit (penulis): Gender Awareness and Planning Manual for Training of Trainers, Project Planners and Implementors in the Cooperative Sector, ILO Cooperative Project, Jakarta 1993
- ▶ Asian Development Bank: Gender Checklist Education, Manila
- ▶ Canadian Council for International Cooperation: Two halves make a Whole, Match International Center, Ottawa, 1991
- ▶ DSE, Zentralstelle für gewerbliche Weiterbildung: Gender in der DSE, Mannheim 1996
- ▶ Engelhardt, Eva, Oswald, Karin, Bacal, J.: Toolbook for Gender Sensitive Participatory Extension Approaches, Women in Development Advisory Project (WIDAP) Philippines, 1995
- ▶ German Foundation for International Development: Gender in DSE Programme Activities, Berlin 1999
- ▶ GTZ, Vocational Training: Indications for Gender Orientation 4, Eschborn 1997
- ▶ Kerstan, Birgit: Gender Sensitive Participatory Approaches in Technical Co-operation, Trainers' Manual for local experts, GTZ, Eschborn 1996
- ▶ Moser, Caroline: Gender Planning and Development, Theory, Practice and Training, London, New York 1993
- ▶ Overholt, Catherine et. al.: Gender Roles in Development Projects – A Case Book, Kumarin Press 1985
- ▶ Seager, Joni: The State of Women in the World Atlas, Penguin Books, London, 1997
- ▶ Williams, Suzanne: The Oxfam Gender Training Manual, Oxfam UK and Ireland, 1994

Para Gender Trainer:

- ▶ **Dr. Jutta Berninghausen**, Donandtstrasse 81, 28209 Bremen – Germany
tel.: +49 – (0)421 – 303 22 10
- ▶ **Netzwerk Gendertraining** adalah satu network dari pelatih jender di Jerman yang dibentuk dalam rangka satu konperensi NGO perempuan pada 1997 (NRO Frauenforum). Para anggota network ini menyediakan kursus training dan coaching tentang masalah jender bagi sektor swasta atau lembaga-lembaga dan organisasi-organisasi pemerintah. Para anggota adalah: Heide Trommler, Saskia Morell, Edda Kirleis, Gerrit Kaschuba, Regina Frey, Eva Engelhardt-Wendt, Angelika Blickhäuser, Jutta Berninghausen.
Kontak: NRO Frauenforum, Moserstr. 10, 70182 Stuttgart
- ▶ **Interkultur**, Gesellschaft für internationale Kultur und Bildungsarbeit menyediakan pelatihan jender untuk organisasi-organisasi pembangunan. Kursus pelatihan disusun bersama dengan trainer laki-laki dan perempuan. Para trainer adalah: Eva Engelhardt-Wendt, Johannes Morschel, Daniel Orellana, Regina Frey, Jutta Berninghausen.
Kontak: Eva Engelhardt-Wendt, Wallmow 43, 17291 Carmzow-Wallmow, tel. +49 – (0)3986 2-3169

InWEnt – Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH
Capacity Building International, Germany
Friedrich-Ebert-Allee 40
53113 Bonn, Germany
Fon +49 228 4460-0
Fax +49 228 4460-1766
www.inwent.org

InWEnt – Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH
Capacity Building International, Germany
Division 4.01 Technical Cooperation, System Development
and Management in Vocational Training
68169 Mannheim, Germany
Fon +49 621 3002-0
Fax +49 621 3002-132
tvvet@inwent.org
www.inwent.org

Diterbitkan oleh: InWEnt, Mannheim
Penulis: Dr. Jutta Berninghausen¹

¹ Banyak tool yang disajikan telah dikembangkan bersama dengan Eva Engelhardt.