

PENDEKATAN KRITIS TEORI FEMINIS DALAM KOMUNIKASI ORGANISASI

(Sebuah Catatan Implementasi pada Pelaksanaan Diklat Aparatur)

Oleh :

Arie Cahyono, SSTP, MSi

Widyaiswara Muda Badan Diklat Provinsi Jawa Timur

(Fasilitator PPRG Pemerintah Provinsi Jawa Timur)

Pendahuluan

Ilmu sosial kritis pada dasarnya memiliki implikasi ekonomi dan politik, tetapi banyak di antaranya yang berkaitan dengan komunikasi dan tatanan komunikasi dalam masyarakat. Meskipun demikian, teoretisi kritis biasanya enggan untuk memisahkan komunikasi dan elemen-elemen lainnya dari keseluruhan sistem. Dengan kata lain, suatu teori kritis mengenai komunikasi (atau ekonomi, atau politik) perlu melibatkan kritik mengenai masyarakat secara keseluruhan. Teori komunikasi kritis berhubungan dengan berbagai topik yang relevan, termasuk bahasa, struktur organisasi, hubungan interpersonal, dan media. Komunikasi itu sendiri menurut perspektif kritis merupakan suatu hasil dari tekanan (tension) antara kreativitas individu dalam memberi kerangka pada pesan dan kendala-kendala sosial terhadap kreativitas tersebut. Issue gender misalnya menjadi pendekatan tersendiri yang dipengaruhi teori kritis feminis. Terlebih dewasa ini issue gender yang mengakibatkan kesenjangan gender dalam beberapa bidang pembangunan menjadi topik utama, mengingat komitmen dunia internasional akan kesetaraan dan keadilan gender menjadi tujuan bersama secara global. Pada Konferensi Hak Azasi Manusia diWina, Austria pada 1993 dan Konferensi Internasional Kependudukan dan Pembangunan di Cairo Mesir pada 1994 menekankan pentingnya komitmen bersama untuk memenuhi kesehatan reproduksi bagi setiap orang, baik laki-laki maupun perempuan, dengan mempertimbangkan Keadilan dan Kesetaraan Gender (KKG). Komitmen ini dipertegas lagi dengan lahirnya rencana aksi Beijing dan Konferensi Perempuan ke IV di Beijing, Cina pada 1995. Konferensi Perempuan di Beijing

sering disebut sebagai momentum penting perjuangan meningkatkan harkat dan martabat kaum perempuan sedunia. Secara nasional pemerintah menerbitkan kebijakan untuk mengatasi kesenjangan gender yang terjadi yaitu Inpres No. 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional. Pengarusutamaan Gender ini sebagai suatu strategi untuk mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dalam proses pembangunan.

Pembangunan pada era millenium *Millenium Development Goals (MDG's)* mempunyai salah satu tujuan diantaranya adalah menuju kemitrasejajaran laki-laki dan perempuan dengan meningkatkan keadilan dan kesetaraan gender pada setiap sektor pembangunan. Akan tetapi masalah ketidakadilan gender ditunjukkan oleh rendahnya kualitas hidup dan peran perempuan, tingginya tindak kekerasan terhadap Perempuan yang diukur dengan angka Indeks Pembangunan Gender (*Gender-related Development Index* atau GDI) dan angka Indeks Pemberdayaan Gender (*Gender Empowerment Index* atau GEM). Selayaknya memang pelaksanaan pembangunan harus memperhatikan keadilan gender menjadi salah satu syarat untuk mencapai hasil pembangunan yang adil gender dan membawa manfaat baik bagi laki-laki maupun perempuan. Salah satu syarat untuk mencapai pembangunan yang memperhatikan keadilan gender adalah adanya analisis gender terhadap masing-masing program pembangunan yang dilaksanakan di semua sektor pembangunan. Analisis ini hanya dapat dilaksanakan apabila para perancang program dan para pengambil keputusan memahami tentang keadilan gender dan penerapannya dalam program-program pembangunan serta selalu mengikuti isu-isu gender terbaru dalam masyarakat yang terus berkembang. Pada tataran masyarakat juga mensyaratkan ketersediaan data yang dirinci menurut jenis kelamin dan kelompok umur, termasuk data dan statistik anak dengan analisis berdasarkan konteks perkembangan masing-masing wilayah.¹

Namun dalam kenyataannya perjuangan gender masih membutuhkan proses yang sangat panjang, terlebih hambatan terbesar adalah masih kuatnya kultur patriarki menjadi penyebab terjadinya ketidakadilan gender yang akhirnya mengakibatkan posisi gender yang tidak setara dimana perempuan sebagai korban utamanya. Salah satu contoh persoalan ketidakadilan gender ini dapat di

¹ Arie Cahyono, Profil Perempuan Kabupaten Blitar Tahun 2015, Bappeda Kabupaten Blitar, 2015.

lihat dalam sektor pendidikan dimana laki-laki mendapat kesempatan untuk melanjutkan pendidikan sampai ke jenjang yang lebih tinggi karena nantinya laki-laki akan menjadi kepala keluarga dan sebagai pencari nafkah sehingga pendidikan sangat diperlukan apabila kelak menginginkan kehidupan ekonominya baik, sedangkan perempuan tidak perlu sekolah tinggi-tinggi karena nantinya perempuan akan menjadi ibu rumah tangga yang hanya bekerja di rumah.

Setidaknya data berikut akan dapat dilihat keterlibatan perempuan di ranah birokrasi pada posisi eksekutif dapat dilihat dari keterwakilan perempuan yang sangat minim. Tercatat hanya terdapat 1 orang Gubernur dan 1 Wagub dari 33 Gubernur/Kada, serta 38 Bupati/Walikota (7,6%) dari 497 Kabupaten/Kota. Keterwakilan perempuan pada posisi Menteri/Wakil Menteri pun baru mencapai 11% dari 56 Menteri/Wakil Menteri atau setingkat Menteri. Kemudian, data tahun 2010 dari Kementerian PAN & RB menyatakan bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebesar 4.598.100 orang, yang terdiri dari perempuan 46,48% dan Laki-laki 53,52% dengan komposisi keterwakilan perempuan: Eselon I sebanyak 9%, Eselon II sebanyak 7%, Eselon III sebanyak 16% dan Eselon IV sebanyak 25%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi jabatan tersebut semakin rendah posisi perempuan. Keterwakilan perempuan di lima lembaga yudikatif pun menunjukkan angka keterwakilan yang tidak begitu signifikan, yakni dengan komposisi keterwakilan pada Mahkamah Agung sebanyak 12%, Mahkamah Konstitusi sebanyak 11%, Komisi Yudisial & Komisi Pemberantasan Korupsi sebanyak 0%, serta Komisi Pemilihan Umum sebanyak 14%. Lalu, perempuan profesional yang menduduki jabatan direksi 142 BUMN di Indonesia hanya mencapai sekitar 5% dari 650 direksi. Di tambah lagi, apabila dicermati jumlah perempuan yang mengikuti pendidikan di LAN setingkat PIM I dan PIM II masih sangat terbatas.²

Data tersebut menunjukkan ketimpangan gender tidak hanya terjadi di masyarakat saja dalam organisasi pemerintahanpun formasi pejabat struktural baik ditingkat pusat dan daerah masih didominasi hampir sebagian besar diakses oleh laki-laki. Terlebih komitmen penyelenggara diklat aparatur misalnya saja baru

² Pers Release KPPPA Pengarusutamaan Gender Mendorong Peningkatan Aparatur Negara yang Kompeten dan Profesional 20 Desember 2012, sumber : <http://menegpp.go.id/V2/index.php/component/content/article/10-gender/465-press-release-pug-mendorong-aparatur-negara-yang-kompeten-dan-profesional>

menandatangani nota kesepakatan bersama tentang Percepatan Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender antara Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dengan Lembaga Administrasi Negara pada tanggal 20 Desember 2012 di Jakarta, padahal rentang waktu PUG melalui Inpres No. 9 Tahun 2000 tentang PUG dalam pembangunan. Kurang lebih membutuhkan waktu 12 (dua belas) tahun untuk mengkomunikasikan issue gender dalam institusi pemerintah sekelas Lembaga Administrasi Negara. Sehubungan dengan hal tersebut penulis berbekal buku *Organizational Communication (approaches and processes)* karya Katherine Miller dan beberapa buku serta data pendukung mencoba menelaah “Pendekatan Kritis Teori Feminis Dalam Komunikasi Organisasi” (Studi implementasi pada pelaksanaan Diklat Aparatur di Badan Diklat Provinsi Jawa Timur).

Pendekatan Kritis

Pendekatan kritis mulai muncul pada abad ke-19. Saat itu tokoh komunikasi, Marx berpendapat yang intinya adalah kita harus mulai kritis di era kapitalis yang penuh dengan penindasan terhadap pekerja bawahan. Sikap kritis tersebut akan membawa kita ke revolusi. Karya-karya yang bermuatan teori kritis dengan tokoh-tokohnya Max Horkheimer, Theodore Adorno, Herbert Marcuse dari Frankfurt School dalam tahun 1923. Kelompok ini semula dipengaruhi oleh prinsip-prinsip Marxis, walaupun tidak semua yang ada pada teori kritis adalah Marxis. Meskipun terdapat beberapa macam ilmu sosial kritis, menurut Sendjaja (1994:392) semuanya memiliki tiga asumsi dasar yang sama, yaitu:

- a. Semuanya menggunakan prinsip-prinsip dasar ilmu sosial interpretif. Yaitu bahwa ilmuwan kritis menganggap perlu untuk memahami pengalaman orang dalam konteks. Secara khusus pendekatan kritis bertujuan untuk menginterpretasikan dan karenanya memahami bagaimana berbagai kelompok sosial dikekang dan ditindas.
- b. Pendekatan ini mengkaji kondisi-kondisi sosial dalam usahanya untuk mengungkap struktur-struktur yang seringkali tersembunyi. Kebanyakan teori-teori kritis mengajarkan bahwa pengetahuan adalah kekuatan untuk memahami

bagaimana seseorang ditindas sehingga orang dapat mengambil tindakan untuk merubah kekuatan penindas.

- c. Pendekatan kritis secara sadar berupaya menggabungkan teori dan tindakan. Teori-teori tersebut jelas normatif dan bertindak untuk mencapai perubahan dalam berbagai kondisi yang mempengaruhi hidup kita.³

Berbeda dengan kedua pendekatan sebelumnya yaitu pendekatan klasik dimana peran pakar teori salah satunya adalah menemukan teknik-teknik yang efektif bagi kerja-kerja pengorganisasian, dan pendekatan sistem dan budaya yang peran pakar teori adalah memahami dan menjelaskan fenomena komunikasi organisasi (obyektif dan subyektif), sedang pendekatan kritis lebih mengadopsi kerangka pemikiran radikal dimana menempatkan organisasi sebagai *medan dominasi*.

Miller dalam bukunya *organizational communication* (2009), menyebutkan ada 3 (tiga) isu yang biasa dikaji dalam pendekatan kritis ini, diantaranya :

- a. Struktur sosial telah membawa ketidak seimbangan power
Maksudnya adalah Struktur yang tidak kredibel akan membuat kesejangan sosial, antara atasan dan bawahan tercipta jurang pemisah yang cukup besar. Atasan cenderung memiliki kekuasaan mutlak.
- b. Ketidakseimbangan power menyebabkan keterasingan/penindasan terhadap kelas tertentu
Kekuasaan yang tidak terkontrol akan membuat atasan bertindak sewenang-wenang.
- c. Peran teori kritis adalah membuka ketidakseimbangan tersebut.

Menurut Morgan dalam Miller (2009) sumber-sumber kekuasaan dalam organisasi yang turut mempengaruhi komunikasi dalam sebuah organisasi yaitu :

1. Otoritas formal
2. Kontrol terhadap sumber daya, keputusan, informasi, teknologi
3. Pemanfaatan regulasi, wewenang, dan struktur organisasi.
4. Kontrol pengambilan keputusan
5. Kontrol atas pengetahuan dan informasi;
6. Kontrol atas aneka batasan;

³ Sendjaja, Sasa Djuarsa. 1993. *Teori Komunikasi*. Jakarta: Universitas Terbuka

7. Kemampuan mengatasi ketidakpastian
8. Kontrol atas teknologi
9. Aliansi, jejaring personal, dan kontrol atas “organisasi/kelompok informal”
10. Kontrol atas organisasi-organisasi lawan;
11. Simbolisme dari manajemen makna
12. Gender dan manajemen relasi gender
13. Faktor struktural yang menentukan tahap-tahap tindakan;
14. Kekuasaan yang telah dimiliki seseorang sebelumnya

Teori Aliran Feminis Dalam Komunikasi Organisasi

Perempuan dan laki-laki berbeda. Perbedaan perempuan dan laki-laki dapat di kelompokkan ke dalam perbedaan biologis dan perbedaan sebagai hasil konstruksi sosial budaya. Perbedaan biologis antara perempuan dan laki-laki biasa disebut sebagai seks (jenis kelamin). Perbedaan antara perempuan dan laki-laki sebagai hasil konstruksi sosial budaya biasa disebut sebagai gender.⁴

Perbedaan biologis antara perempuan dan laki-laki dapat dilihat dari ciri-ciri biologis antara keduanya, baik ciri-ciri yang bersifat primer (selalu ada pada jenis kelamin tertentu) dan ciri-ciri yang bersifat sekunder (cenderung ada pada jenis kelamin tertentu tetapi tidak selalu ada pada jenis kelamin tersebut).

Perempuan dan laki-laki memiliki perbedaan peran, fungsi, tanggungjawab, sikap dan perilaku sebagai hasil konstruksi sosial dan budaya. Hal ini biasa dikenal dengan istilah gender. Perbedaan ini dibentuk melalui proses pembiasaan secara terus menerus sehingga terinternalisasi pada diri setiap orang, setiap keluarga, setiap masyarakat.⁵ Proses sosialisasi ini dilakukan melalui:

- Keluarga seringkali melakukan pembagian peran antara laki-laki dan perempuan secara tradisional, dimana perempuan cenderung dibiasakan melakukan peran domestik (kerumahtanggaan) dan laki-laki dibiasakan melakukan peran publik. Pembiasaan peran ini dilakukan secara terus menerus dari hari ke hari, sejak seseorang lahir hingga dewasa sehingga akhirnya membentuk ideologi gender.

⁴ Ismi Dwi Astuti Nurhaeni, 2014, Pedoman Teknis Penyusunan GAP dan GBS, Australia Indonesia Partnership for Decentralisation (AIPD) & Kementerian Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Republik Indonesia Tahun 2014.

⁵ Ibid

- Masyarakat mengukuhkan pembagian peran antara laki-laki dan perempuan sebagaimana yang biasa dilakukan di tingkat keluarga, sehingga ketika ada seseorang atau sekelompok orang melakukan peran yang tidak biasa dianggap aneh.
- Negara mengukuhkan pembagian peran perempuan dan laki-laki melalui berbagai regulasi yang dihasilkannya.
- Sekolah seringkali mentransformasi nilai-nilai yang bias gender melalui contoh-contoh bahan ajar maupun proses pembelajaran di sekolah.
- Tempat Kerja: tempat kerja seringkali memberikan peran kepada perempuan dan laki-laki secara berbeda sebagai hasil dari konstruksi sosial budaya. Laki-laki seringkali mendapat pekerjaan yang dianggap memerlukan rasio, kecepatan mengambil keputusan maupun inovatif. Sedangkan perempuan seringkali mendapatkan pekerjaan yang memerlukan ketelitian dan perasaan seperti menjadi sekretaris, perawat, guru TK/SD.
- Media massa seringkali memperkuat anggapan tentang perempuan dan laki-laki melalui pemberitaan yang dibuatnya. Perempuan seringkali ditampilkan menarik karena fisiknya seperti cantik, seksi sedangkan laki-laki seringkali ditampilkan menarik karena prestasinya.

Isu gender begitu memenuhi kehidupan organisasi. Banyak para pakar komunikasi organisasi mengadopsi teori aliran feminis sebagai landasan kerja mereka. Organisasi dalam bentuk tradisional maupun birokratis sangat patriarki. Mereka lebih jauh mengungkapkan bahwa perempuan memiliki cara pandang khas terhadap dunia dan menciptakan makna-makna melalui interaksi. Para pakar feminis meyakini bahwa perempuan di organisasi bisa tertindas/terpinggirkan dalam kehidupan organisasi akibat dinamika relasi gender yang membentuk struktur organisasi yang patriarki.

Dalam pendekatan organisasi nampak sebuah temuan bahwa komoditas yang paling dihargai adalah karakter tipe laki-laki seperti agresivitas, dan kompetitifnes. Sebaliknya, karakter tipe perempuan seperti intuisi, emosi, empati, kerukunan, dan kerjasama sepertinya diremehkan dalam kehidupan organisasi. Para pakar feminisme mengatakan bahwa konsep yang digunakan dalam

memahami kehidupan organisasi, (seperti rasionalitas dan hirarki) cenderung bias laki-laki (Mumby dan Putnam, 1992) dan bahwa struktur bahasa di organisasi juga bersifat patriarki (lihat juga Penelope, 1990). Agar lebih jelas berbagai sudut pandang dan gagasan dari penggiat feminis, berikut ditampilkan tabel sebagai berikut :

Sudut Pandang	Gagasan
Feminis liberal	Feminis liberal meyakini bahwa penghapusan subordinasi perempuan harus berasal atau berawal dari sistem, dan perempuan hendaknya berjuang untuk mendapatkan peran yang adil atas kontrol terhadap lembaga-lembaga yang dikuasai kaum laki-laki. Para feminis lain yang tidak sependapat dengan pendekatan ini mengatakan, bahwa pendekatan ini hanya akan semakin memperkuat iklim patriarki di masyarakat.
Feminis radikal	Feminis radikal justru meyakini bahwa emansipasi perempuan hanya akan terwujud melalui destruksi terhadap lembaga-lembaga yang didominasi laki-laki, atau melalui pemisahan total perempuan dari lembaga-lembaga semacam ini. Sementara feminis yang lain mengusulkan bagi adanya aksi-aksi yang lebih simbolik. Aliran ini bertumpu pada pandangan bahwa penindasan terhadap perempuan terjadi akibat sistem patriarki. Tubuh perempuan merupakan objek utama penindasan oleh kekuasaan laki-laki. Oleh karena itu, feminisme radikal mempermasalahkan antara lain tubuh serta hak-hak reproduksi, seksualitas (termasuk lesbianisme), seksisme, relasi kuasa perempuan dan laki-laki, dan dikotomi privat-publik. "The personal is political" menjadi gagasan anyar yang mampu menjangkau permasalahan perempuan sampai ranah privat, masalah yang dianggap paling tabu untuk diangkat ke permukaan.

Feminis standpoint	Feminis standpoint bekerja untuk mempekuat peluang bagi berbagai suara-suara yang terpinggirkan agar terdengar dalam dialog-dialog masyarakat. Dalam teori ini, Harding dan Wood menggagas bahwa salah satu cara terbaik untuk mengetahui bagaimana keadaan dunia kita, yaitu dengan memulai penyelidikan kita dari standpoint kaum perempuan dan kelompok-kelompok marginal lain. Standpoint adalah sebuah tempat di mana kita memandang dunia di sekitar kita. Apapun tempat yang menguntungkan itu, lokasinya cenderung memfokuskan perhatian kita pada beberapa fitur dalam bentangan alam dan sosial dengan mengaburkan fitur-fitur lainnya. A standpoint bermakna sama dengan istilah viewpoint, perspective, outlook, atau position. Dengan catatan bahwa istilah-istilah ini digunakan dalam tempat dan waktu khusus, tetapi semuanya berhubungan dengan perilaku dan nilai-nilai. Standpoint kita mempengaruhi worldview kita.
Feminis postmodern	Feminis postmodern berupaya “merombak” (deconstruct) sistem yang didominasi laki-laki untuk memunculkan perspektif perempuan. Ide postmodern menurut anggapan mereka - ialah ide yang anti absolut dan anti otoritas, gagalnya modernitas dan pemilahan secara berbeda-beda tiap fenomena sosial karena penentangannya pada penguniversalan pengetahuan ilmiah dan sejarah. Mereka berpendapat bahwa gender tidak bermakna identitas atau struktur sosial.

*) Sumber rujukan : Organizational Communication (approaches and processes) karya Katherine Miller dan diolah dari beberapa sumber.

Diklat Aparatur

Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) aparatur di Indonesia telah diatur melalui suatu kebijakan khusus, yaitu melalui Peraturan Pemerintah No.101

Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil. Dalam kebijakan tersebut telah diatur dua jenis Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) bagi peningkatan kompetensi PNS (Pegawai Negeri Sipil), yaitu Diklat pra-jabatan dan Diklat dalam jabatan. Selanjutnya, Diklat dalam jabatan dibagi menjadi Diklat kepemimpinan, Diklat fungsional, dan Diklat teknis. Namun demikian, ternyata program-program Diklat tersebut masih dinilai belum mampu mewujudkan tujuan yang diharapkan, yaitu peningkatan kompetensi SDM aparatur. LAN (Lembaga Administrasi Negara) menetapkan diklat sebagai suatu proses “transformasi” kualitas SDM aparatur negara yang menyentuh 4 dimensi utama, yaitu dimensi spiritual, intelektual, mental, dan fisik yang terarah pada perubahan-perubahan mutu dari keempat dimensi sumber daya manusia aparatur pemerintah (Mulyadi, 2008)⁶

Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Jawa Timur didirikan pada tahun 1980 di Surabaya adalah unsur pelaksana Pemerintah Provinsi Jawa Timur dibidang pendidikan dan pelatihan bagi aparatur telah berkembang dari organisasi pendidikan dan pelatihan yang kecil menjadi sebuah lembaga pendidikan dan pelatihan yang besar. Pada tahun 2008, Badan Diklat Provinsi Jawa Timur mengalami perubahan struktur organisasi berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No. 10 Tahun 2008. Memiliki kampus utama di Surabaya dan sebuah kampus lainnya di Malang. Semenjak berdirinya sampai dengan sekarang lebih dari 250.000 alumni dari seluruh Propinsi dan Kabupaten/Kota di Indonesia telah berpartisipasi mengikuti diklat aparatur. Pada tanggal 27 Desember 2002 telah memperoleh akreditasi dan sertifikasi dari Lembaga Adminitrasi Negara Republik Indonesia melalui Keputusan Kepala LAN RI 741 A/IX/6/4/2002 dalam penyelenggaraan Diklat Prajabatan dan Diklat Kepemimpinan Tingkat IV, III dan II. Pada tanggal 28 September 2005 telah memperoleh Akreditasi dan Sertifikasi ISO 9001:2000 untuk Sistem Manajemen Mutu Pendidikan dan Pelatihan.

- 31 Mei 1980 Pusat Pendidikan dan Latihan PUSDIKLAT Provinsi Jawa Timur
- 13 April 1985 Pendidikan dan Latihan Provinsi Dati I Jawa Timur

⁶ Mulyadi, Deddy. (2008). “Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi Melalui Manajemen Diklat Sistemik sebagai Paradigma Baru dalam Organisasi dan Manajemen” dalam *Jurnal Diklat Aparatur*, Vol.4, No.1, hlm.1-12.

- 8 Januari 1994 Pendidikan dan Latihan Provinsi Dati Jawa Timur (Perda No. 8 Tahun 1994)
- 27 September 2000 Badan Pendidikan dan Pelatihan Propinsi Jawa Timur (Perda No. 20 Tahun 2000)
- 07 Agustus 2008 Strukur Organisasi Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah, Inspektorat Daerah dan Lembaga Teknis di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur (Perda No. 10 Tahun 2008)

Jenis Diklat yang diselenggarakan oleh Badan Diklat Jawa Timur mulai dari diklat kepemimpinan, diklat prajabatan, diklat teknis maupun diklat fungsional, berikut ditampilkan jenis layanan diklat yaitu :

Diklat Kepemimpinan	Diklat Prajabatan	Diklat Teknis	Diklat Fungsional
Diklat Kepemimpinan dilaksanakan dalam rangka mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural. Diklat Kepemimpinan yang dilaksanakan oleh Badan Diklat Provinsi Jawa Timur adalah Diklat Kepemimpinan Tingkat II, Kepemimpinan	Diklat Prajabatan dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam rangka pembentukan wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika PNS, disamping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas, dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai	Diklat Teknis dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas PNS. Diklat Teknis yang dilaksanakan oleh Badan Diklat Provinsi Jawa Timur adalah Diklat Rumpun Administrasi, Diklat Rumpun Manajemen Pemerintahan, dan Diklat Rumpun Pembangunan (Substantif/Sektoral).	Diklat Fungsional dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang Jabatan Fungsional masing-masing serta dalam rangka meningkatkan kompetensi tenaga kediklatan. Diklat Fungsional yang dilaksanakan oleh Badan Diklat Provinsi Jawa Timur antara lain: - Diklat Fungsional Profesi,

Tingkat III dan Kepemimpinan Tingkat IV.	pelayan masyarakat. Diklat Prajabatan yang dilaksanakan oleh Badan Diklat Provinsi Jawa Timur adalah Diklat Prajabatan Golongan III, Prajabatan Golongan II dan Prajabatan Golongan I		baik pembentukan jabatan fungsional maupun peningkatan kompetensi pejabat fungsional - Diklat Fungsional Kediklatan yang ditujukan untuk peningkatan kompetensi tenaga kediklatan
--	--	--	--

- Sumber : Badan Diklat Provinsi Jawa Timur,
<http://bandiklat.jatimprov.go.id/blog/diklat-pim>

Sukses tidaknya sebuah penyelenggaraan kediklatan tergantung dari tiga domain penting yaitu penyelenggara diklat, widyaiswara dan sarana prasarana penunjang kediklatan. Peran ketiga domain ini penting, terlebih keberadaannya dalam kapasitas issue feminis pada pengarusutamaan gender (*gender mainstreaming*).

Variabel	Aplikasi	Analisa
Penyelenggara Diklat -Kurikulum -Pelayanan	<p>Kurikulum</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kurikulum gender hanya ada pada tataran diklat teknis PUG dilakukan setahun sekali sejak tahun 2008,2009 sedang tahun 2010,2011,2012 vacuum untuk kegiatan diklat teknis PUG. 	<p>✓ Perlunya mengkomunikasikan analisa kebutuhan diklat pada saat rakor teknis diklat untuk perencanaan diklat selanjutnya dengan frekuensi jumlah jenis diklat teknis PUG sebaiknya dilakukan berkesinambungan di setiap tahunnya dengan target sasaran yang berbeda.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Kurikulum diklat kepemimpinan baik diklatpim II,III maupun IV serta diklat prajabatan dan diklat fungsional tidak ada sama sekali muatan gender. <p>Pelayanan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pelayanan informasi kepada publik berbasis cybernatic dengan penggunaan website. http://bandiklat.jatimprov.go.id/ • Adanya kebijakan affirmative action bagi peserta diklat berjenis kelamin perempuan yang hamil diperbolehkan 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Telaahan reformulasi kurikulum kediklatan Pim II,III dan IV perlu dikomunikasikan kepada Lembaga Administrasi Negara baik lisan maupun tertulis terlebih sejak bulan Desember 2012 kemarin LAN telah melakukan Nota Kesepakatan bersama Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak tentang Percepatan Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender. ✓ Pelayanan informasi berbasis cybernatic dengan terintegrasi pada tenaga admin yang senantiasa meng-up date informasi terbaru membuka tantangan baru dalam berkomunikasi secara eksternal maupun internal terlebih Badan Diklat Jawa Timur mempunyai 2 (dua) kampus yaitu Surabaya dan Malang. ✓ Kebijakan affirmative action memberi kelonggaran bagi ibu hamil dan menyusui merupakan langkah maju
--	--	---

	<p>mengikuti diklat begitu juga bagi peserta diklat ibu menyusui diperkenankan membawa serta bayi di asrama.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formasi peserta masih belum mengutamakan komposisi gender secara proposional hal ini dapat dilihat manakala diklat pola kemitraan yang dilaksanakan di daerah (kabupaten/kota) seperti diklatpim IV maupun III yang masih didominasi laki-laki sebagai peserta diklat. • Seragam ketentuan diklat masih menempatkan perempuan untuk memakai rok, masih belum diperkenankan memakai celana panjang. 	<p>yang responsif gender karena di Indonesia lembaga diklat yang demikian relatif terbatas jumlahnya.</p> <p>✓ Diperlukan pedoman penyelenggaraan diklat yang memperhatikan porposisi kebutuhan gender.</p> <p>✓ Ketentuan seragam diklat sebaiknya memberikan ruang bagi perempuan untuk bergerak bebas dan bukan mengekang dan membatasi ruang gerak mereka.</p>
<p>Widyaiswara -Penguasaan materi -Model Pembelajaran</p>	<p>Penguasaan materi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Penguasaan materi terkait gender mainstreaming hanya dimiliki beberapa orang, terutama yang mempunyai latar belakang pengalaman mengikuti pelatihan gender sebanyak 5 (lima) orang diantara 37 (tiga 	<p>✓ Reorientasi pembekalan berbasis gender mainstreaming bagi para tenaga pengajar widyaiswara serta widyaiswara nantinya harus memasukkan issue gender pada setiap kurikulum pembelajaran</p>

	<p>puluh tujuh) orang tenaga widyaiswara.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Komposisi widyaiswara berjenis kelamin perempuan masih belum proposional sebab dari 37 (tiga puluh tujuh) orang tenaga widyaiswara, 6 (enam) diantaranya perempuan sedang sisanya sebanyak 31 (tiga puluh satu) laki-laki. <p>Model pembelajaran</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teknik berkomunikasi masih bias gender dan tak jarang buta gender, misalkan penyegaran suasana yang tak jarang justru memanfaatkan “issue perempuan” sehingga secara tidak sadar perempuan seolah tereksplorasi. 	<p>mulai leadership, gender budgeting ,gender mainstreaming dalam pembangunan dsb</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Mengkomunikasikan dengan para pemangku kepentingan tentang penambahan formasi widyaiswara perempuan untuk memenuhi kuota keterwakilan perempuan dalam jabatan widyaiswara. ✓ Diperlukan teknik-teknik khusus berkomunikasi yang responsif gender dalam penerapan pada model pembelajaran andragogi.
<p>Sarana prasarana</p> <ul style="list-style-type: none"> -Ruang kelas -Lingkungan pendukung 	<p>Ruang kelas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beberapa ruang kelas berbasis multimedia sebagai pendukung pembelajaran. • Masih ada ruang kelas yang menggunakan kursi meja lipat peserta diklat yang dirasakan tidak sensitive 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Optimalisasi seluruh ruang kelas yang berbasis multimedia sebagai pendukung proses pembelajaran. ✓ Setting ruang pembelajaran yang responsif gender sangat diperlukan terutama bagi peserta

	<p>akan kebutuhan perempuan. Sebab peserta perempuan yang menggunakan rok pendek tidak bisa bergerak dengan bebas (terbatas ruang gerak)</p> <p>Lingkungan pendukung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tersedia asrama dengan konstruksi yang ramah perempuan dan anak seperti tangga yang pendek untuk aksesibilitas perempuan. • Belum tersedianya ruangan pojok ASI baik di kelas maupun di sarana penunjang lainnya. • Fasilitas toilet bagi perempuan yang masih belum responsif akan kebutuhan perempuan, jumlahnya terbatas dan relatif cukup sempit karena struktur bangunannya disamakan dengan toilet laki-laki. 	<p>perempuan dengan mengedepankan kebebasan ruang gerak serta penyediaan kursi yang lebih responsif bagi kebutuhan perempuan dengan tetap mengedepankan terbaik bagi perempuan.</p> <p>✓ Tata letak asrama putri lebih mengedepankan kemudahan akses kebutuhan praktis perempuan termasuk fasilitas pendukung lainnya.</p> <p>✓ Penyediaan sarana prasarana pendukung pemenuhan kebutuhan praktis perempuan di lingkungan diklat, penyediaan toilet perempuan lebih mempertimbangkan aksesibilitas, penerangan, kelonggaran dan kuantitas juga. Sebab toilet laki-laki memang bisa didesain secara sederhana dan praktis tapi tidak untuk toilet perempuan.</p>
--	---	---

Penutup

Teori komunikasi kritis berhubungan dengan berbagai topik yang relevan, termasuk bahasa, struktur organisasi, hubungan interpersonal, dan media.

Komunikasi itu sendiri menurut perspektif kritis merupakan suatu hasil dari tekanan (tension) antara kreativitas individu dalam memberi kerangka pada pesan dan kendala-kendala sosial terhadap kreativitas tersebut. Issue gender misalnya menjadi pendekatan tersendiri yang dipengaruhi teori kritis feminis. Terlebih dewasa ini issue gender yang mengakibatkan kesenjangan gender dalam beberapa bidang pembangunan menjadi topik utama, mengingat komitmen dunia internasional akan kesetaraan dan keadilan gender menjadi tujuan bersama secara global. Isu gender begitu memenuhi kehidupan organisasi. Banyak para pakar komunikasi organisasi mengadopsi teori aliran feminis sebagai landasan kerja mereka. Organisasi dalam bentuk tradisional maupun birokratis sangat patriarki. Mereka lebih jauh mengungkapkan bahwa perempuan memiliki cara pandang khas terhadap dunia dan menciptakan makna-makna melalui interaksi. Para pakar feminis meyakini bahwa perempuan di organisasi bisa tertindas/terpinggirkan dalam kehidupan organisasi akibat dinamika relasi gender yang membentuk struktur organisasi yang patriarki.

Berdasarkan analisa kritis teori feminis pada pelaksanaan diklat aparatur yang diselenggarakan Badan Diklat Provinsi Jawa Timur sudah menempatkan issue gender sebagai bagian yang terintegral dalam pelaksanaan diklat, beberapa temuan diantaranya menunjukkan ada beberapa inovasi kebijakan sarat muatan gender, meskipun demikian ada hal yang perlu mendapat catatan khusus. Hasil analisa tersebut dapat ditandai dengan :

1. Kurikulum gender hanya ada pada tataran diklat teknis dan relatif frekuensinya sedikit serta kurikulum diklat kepemimpinan baik diklatpim II,III maupun IV serta diklat prajabatan dan diklat fungsional tidak ada sama sekali muatan gender secara khusus.
2. Pelayanan informasi kepada publik berbasis cybernatic dengan penggunaan website. <http://bandiklat.jatimprov.go.id/> , pelayanan pada peserta diklat yang hamil diperbolehkan mengikuti diklat begitu juga bagi peserta diklat sebagai ibu menyusui diperkenankan membawa serta bayi di asrama merupakan langkah maju yang merespon kebutuhan perempuan.
3. Formasi peserta masih belum mengutamakan komposisi gender secara proposional hal ini dapat dilihat manakala diklat pola kemitraan yang dilaksanakan di daerah (kabupaten/kota) seperti diklatpim IV maupun III

yang masih didominasi laki-laki sebagai peserta diklat, hal ini boleh jadi formasi pejabat laki-laki lebih dominan dibanding jumlah pejabat perempuan dan ketentuan pemakaian seragam peserta diklat masih menempatkan perempuan untuk memakai rok, masih belum bahkan jarang dijumpai pemakaian celana panjang sehingga ruang gerak beraktivitas dalam pembelajaran lebih terbatas.

4. Model pembelajaran pada teknik berkomunikasi masih bias gender dan tak jarang buta gender, misalkan penyegaran suasana yang tak jarang justru memanfaatkan “issue perempuan” sehingga secara tidak sadar perempuan seolah tereksplorasi.
5. Beberapa ruangan kelas berbasis multimedia sebagai pendukung pembelajaran berbasis cybernatic. Selain itu pula jejaring komunikasi manajemen kediklatan dengan 2 (dua) kampus di Kota Surabaya dan Kota Malang model komunikasi berbasis cybernatic menemukan cara yang optimal untuk menciptakan sistem komunikasi jaringan bagi staf yang terpisah secara geografis, mengingat kapasitas kampus II yang ada di Kota Malang bukan merupakan UPT hanya sebatas gedung dengan fasilitas kelas yang berisi staf teknis terkait.
6. Masih ada ruangan kelas yang menggunakan kursi meja lipat yang terbuka bagi peserta diklat yang dirasakan tidak sensitive akan kebutuhan perempuan. Sebab peserta perempuan yang menggunakan rok pendek tidak bisa bergerak dengan bebas (terbatas ruang geraknya)
7. Tersedia asrama dengan konstruksi yang ramah perempuan dan anak seperti tangga yang pendek untuk aksesibilitas perempuan.
8. Belum tersedianya ruangan pojok ASI baik di kelas maupun di sarana penunjang lainnya dan fasilitas toilet bagi perempuan yang masih belum responsif akan kebutuhan perempuan, jumlahnya terbatas dan relatif cukup sempit karena struktur bangunannya disamakan dengan toilet laki-laki.
9. Perlu dirancang secara terintegratif pada ketiga domain sasaran yaitu penyelenggara diklat, widyaiswara dan sarana prasarana kediklatan untuk merespon kebutuhan melalui kebijakan pelaksanaan diklat aparatur berbasis gender mainstreaming.

10. Terlaksananya sebuah diklat aparatur yang responsif gender tidak pernah terlepas dari perlunya perubahan perilaku (*behavior change*), pengembangan kebijakan (*policy development*), pemberdayaan (*empowerment*), serta membangun kemitraan (*building partnership and alliance*) yang kesemuanya harus dilandasi dengan gender awareness dari para pemangku kepentingan.

DAFTAR REFERENSI

Arie Cahyono, Profil Perempuan Kabupaten Blitar Tahun 2015, Bappeda Kabupaten Blitar, 2015.

Ismi Dwi Astuti Nurhaeni, 2014, Pedoman Teknis Penyusunan GAP dan GBS, Australia Indonesia Partnership for Decentralisation (AIPD) & Kementerian Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Republik Indonesia Tahun 2014.

Katherine Miller (Texas A & M University), Organizational Communication (approaches and processes), Sixth Edition, Wadsworth Cengage Learning, 2012.

Mulyadi, Deddy. (2008). "Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi Melalui Manajemen Diklat Sistemik sebagai Paradigma Baru dalam Organisasi dan Manajemen" dalam *Jurnal Diklat Aparatur*, Vol.4, No.1, hlm.1-12.

Pers Release KPPPA Pengarusutamaan Gender Mendorong Peningkatan Aparatur Negara yang Kompeten dan Profesional 20 Desember 2012, sumber : <http://menegpp.go.id/V2/index.php/component/content/article/10-gender/465-press-release-pug-mendorong-aparatur-negara-yang-kompeten-dan-profesional>

Sendjaja, Sasa Djuarsa. 1993. *Teori Komunikasi*. Jakarta: Universitas Terbuka.