

Handwritten signature

SEMINAR NASIONAL

**“Membangun Strategi Evaluasi yang Kredibel
untuk Ujian Sekolah dan Ujian Nasional”**



Yogyakarta, 13 Oktober 2012

**PROGRAM STUDI PENELITIAN DAN EVALUASI PENDIDIKAN
BEKERJASAMA DENGAN
HIMPUNAN EVALUASI PENDIDIKAN INDONESIA (HEPI) DIY
DAN LAYANAN EVALUASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

BIDANG KAJIAN

Computerized Adaptive Testing (CAT)

1. Pengembangan *Computerized Adaptive Test (CAT)* untuk Meningkatkan Kredibilitas Ujian
Dr. Suprananto
2. Sistem Pengujian Adaptif Berdasarkan *Software CerdasCAT*
Dr. Rukli
3. *Computerized Adaptive Testing Using Triangle Decision Tree Method (CAT-TDT)*
Dr. Winarno
4. Pengembangan Sistem Pengujian Hasil Belajar Berbantuan Komputer
(*Computerized Adaptive Testing*)
Dr. Samsul Hadi & Dr. Haryanto

Standard Setting

1. Penentuan Skor Batas Tingkat Kinerja Berdasarkan Metode Kelompok Kontras
Dr. Nanik Estidarsani
2. Implementasi Metode Angoff dalam Ujian Nasional di Sekolah Dasar
Sri Rejeki, M.Pd.
3. Batas Kelulusan (*Standard Setting*) Ujian Nasional SMA dengan Metode *Bookmark*
Dr. Heri Retnowati

Evaluasi Program/Kebijakan

1. Dampak Program Pengentasan Kemiskinan di Kabupaten Jayapura
Dr. Istiana Hermawati
2. Adopsi Pengarusutamaan Gender dalam Organisasi Fatayat Nahdlatul Ulama
Dr. Mami Hajaroh
3. Model Penilaian Kinerja Guru
Dr. Badrun Kartowagiran

**ADOPSI PENGARUSUTAMAAN GENDER DALAM ORGANISASI FATAYAT
NAHDLATUL ULAMA
GENDERMAINSTREAMING ADOPTION ON FATAYAT OF NAHDLATUL
ULAMA ORGANIZATION**

ABSTRAK

Mami Hajaroh
mami_hajaroh@yahoo.com

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan faktor-faktor penentu dalam adopsi pengarusutamaan gender (PUG) di organisasi Fatayat NU dan mengidentifikasi proses inovasi yang terjadi di organisasi Fatayat NU.

Penelitian menggunakan paradigma konstruktivisme dengan pendekatan kualitatif fenomenologi. Subyek penelitian adalah anggota Fatayat NU yang ditentukan dengan teknik sampel bertujuan (*purposive sampling*) dengan teknik bola salju (*snow ball sampling*). Obyek penelitian adalah belajar yang terjadi dalam difusi kebijakan pengarusutamaan gender. Teknik pengumpulan data menggunakan *in depth interview*. Analisis data menggunakan *Interpretative Phenomenological Analysis* (IPA).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa di organisasi menunjukkan terdapat faktor penentu internal dan eksternal dalam adopsi kebijakan pengarusutamaan gender di organisasi Fatayat NU. Faktor internal meliputi: Pengarusutamaan gender hal baru yang dibutuhkan Fatayat; relevan dengan nilai-nilai dan norma agama; dan karakteristik terbuka pada pemimpin opini dalam organisasi; dan struktur organisasi Fatayat NU. Faktor eksternal meliputi: sikap NU sebagai organisasi induk yang telah memberikan restu; gencarnya gerakan gender oleh gerakan perempuan global; dan dukungan dana dari Luar Negeri. Proses inovasi kebijakan PUG dalam organisasi meliputi tahap setting agenda, penyesuaian, mendefinisikan kembali, mengklarifikasi dan merutinkan. Aktifitas merutinkan yang dilakukan pada tahun 2000-2010 menjadikan PUG sebagai bagian dari aktifitas organisasi. Partisipasi di bidang politik merupakan dampak langsung dari adopsi Pengarusutamaan gender dalam organissi Fatayat NU.

Kata Kunci: Adopsi, Pengaruautamaan Gender, Fatayat NU, Organisasi

Pendahuluan

Kebijakan pengarusutamaan gender (PUG) sebagai strategi pembangunan didifusikan secara transnasional sejak tahun 1975. Kebijakan ini diadopsi oleh Indonesia pada tahun 1990 dengan secara resmi pemerintah mengeluarkan Instruksi Presiden RI No.9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan gender dalam Pembangunan Nasional Tanggal 19 Desember 2000. Difusi kebijakan pengarusutamaan gender ke dalam organisasi/institusi dan kepada anggota/individu merupakan proses penting dalam dinamika perkembangan organisasi abik oranisasi pemerintah (government) maupun non pemerintah (governance).

Kebijakan strategi pembangunan pengarusutamaan gender (PIUG) menuntut peran perempuan yang lebih besar dalam berbagai sektor pembangunan, termasuk dalam lembaga legislatif, eksekutif dan yudikatif. Meningkatnya jumlah perempuan di lembaga tersebut secara signifikan dapat memperkecil hambatan-hambatan dalam pelaksanaan pengarusutamaan gender. Untuk itu perempuan yang memasuki lembaga publik harus siap secara mental, moral, materi dan ilmu untuk berjuang bagi tercapainya kesetaraan. Keberhasilan strategi pengarusutamaan gender dalam mengubah kehidupan masyarakat sangat ditentukan oleh difusi yang dilakukan. Difusi kebijakan yang terjadi menentukan keputusan adopsi pada organisasi biasanya dengan menyusun kebijakan yang responsif gender dalam organisasi.

Difusi inovasi ini terjadi dalam suatu sistem sosial yang didalamnya terdapat struktur sosial, individu atau kelompok individu, dan norma-norma tertentu. Secara teoritis dalam Yalkinkaya (2007: 9) teori difusi inovasi menggambarkan pola-pola adopsi, menjelaskan mekanisme terjadinya inovasi dan membantu memprediksi apakah difusi akan berhasil. Rogers (1995, 2003:12) menyebutkan bahwa inovasi adalah suatu ide, praktik atau obyek yang dianggap sebagai sesuatu yang baru oleh seorang individu atau satu unit adopsi lain. Inovasi menurut Havelock (tth: 2-1) adalah membuat keputusan perubahan dan dengan sikap penuh harapan untuk memperbaiki cara melakukan sesuatu dengan menggunakan sesuatu yang baru. Selanjutnya Rogers (1995,2003:15-17) mengemukakan lima karakteristik inovasi yang meliputi: 1) keunggulan relatif (*relative advantage*); 2)

kompatibilitas (*compatibility*); 3) kerumitan (*complexity*); 4) dapat diuji cobakan (*trialability*); dan 5) dapat diamati (*observability*).

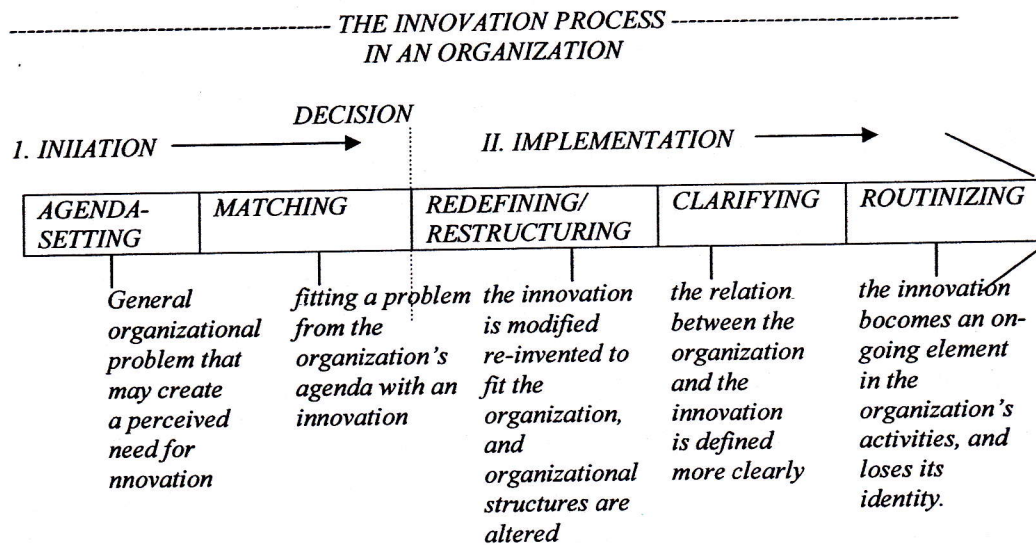
Berkaitan dengan itu Damanpour (1996: 694) menyatakan bahwa inovasi dapat dipelajari pada level firma, industri atau level individual. Inovasi pada level organisasi didefinisikan sebagai adopsi ide-ide atau perilaku baru bagi organisasi pengadopsi (Daft 1978, Damanpour and Evan 1984). Adopsi inovasi mengandung arti sebagai sebuah proses dikembangkan dan diimplementasikannya ide-ide dan perilaku baru yang masuk pada satu generasi. Inovasi selain bermakna perubahan pada organisasi, juga sebuah respon perubahan pada lingkungan eksternal organisasi. Inovasi didefinisikan secara luas dengan menekankan pada beberapa tipe, termasuk produk atau layanan baru, teknologi baru, dengan struktur organisasi atau sistem administrasi atau yang berkaitan dengan rencana-rencana dan program baru pada organisasi.

Greenhalg (etc. 2004: 582) membedakan pengertian antara difusi, disseminasi dan implementasi. Menurutnya disseminasi merupakan proses persebaran yang bersifat pasif, difusi merupakan usaha yang aktif dan direncanakan untuk mempengaruhi kelompok target agar mengadopsi inovasi, sedangkan implementasi merupakan usaha aktif dan direncanakan untuk mengarus-utamakan sebuah inovasi dalam organisasi, dan keberlanjutan adalah membuat inovasi menjadi kebiasaan sehari-hari untuk menghilangkan kekunoan.

Secara umum (Yalcinkaya, 2007: 10) terdapat dua klasifikasi besar dalam penelitian difusi inovasi yakni model level makro (*Macro-Level/Aggregate*) dan level mikro (*Micro Level/Individual*). Model makro adalah model difusi yang menguji agregasi pasar dan asumsi homogenitas dalam populasi adopter. Sedangkan model mikro secara spesifik fokus pada perilaku adopter individual dan diasumsikan bahwa adopsi inovasi mendasar pada setiap individu yang berbeda dan individu adalah personal yang pelik.

Gambar 1 dibawah menunjukkan proses inovasi dalam organisasi (Rogers, 1995, 2003: 420-430) merupakan level makro terdiri atas dua aktifitas yang luas, yakni: 1) Inisiasi, didefinisikan sebagai semua kumpulan informasi, konseptualisasi dan perencanaan untuk adopsi inovasi, memimpin keputusan untuk adopsi. Inisiasi meliputi 2 tahap *Agenda-*

Setting dan Matching. 2) Implementasi, adalah semua kejadian, tindakan dan keputusan yang rumit dalam pengambilan inovasi untuk digunakan. Sedangkan implementasi meliputi 3 tahap *Redefining/Restructuring, Clarifying dan Routinizing.*



Gambar 1: Lima Tahap Proses Inovasi dalam Organisasi (Rogers 2003: 421).

Kebijakan strategi pembangunan pengarusutamaan gender (*Gender Mainstreaming*) adalah kebijakan global yang merupakan inovasi kebijakan dalam rangka perubahan kehidupan yang berkeadilan dan berkesetaraan gender di deklarasikan pada tahun 2000 di Beijing. Hasil penelitian Mintrom (2001: 32) tentang *Transnational Networks and Policy Diffusion* dengan topik difusi global dari mekanisme Institusional untuk *gender mainstreaming* menunjukkan terjadinya adopsi pengarusutamaan gender. Fatayat NU mengadopsi kebijakan pengarusutamaan gender secara progresif dengan menyusun Visi dan Misi Fatayat NU menjelang kongres tahun 2000. padahal Fatayat dikenal sebagai organisasi perempuan muda yang berada dalam budaya patriarkhi dengan nilai-nilai dan norma Islam tradisional. Mengadopsi PUG berarti Fatayat bertemu dengan nilai-nilai dan norma kesetaraan dan keadilan gender yang didifusikan oleh jaringan transnasional yang liberal dan sekuler. Islam tradisional dan budaya patriarkhi berhadapan dengan modernitas yang sekuler dan liberal point inilah penting untuk dilakukan penelitian, yakni pada proses mengkomunikasikan sehingga organisasi mengadopsi PUG.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan paradigma konstruktivisme dan pendekatan kualitatif fenomenologi. Subyek penelitian adalah anggota Fatayat NU yang duduk dalam kepemimpinan pada tingkat cabang, wilayah dan pimpinan pusat yang ditentukan dengan teknik sampel bertujuan (*purposive sampling*) dengan teknik bola salju (*snow ball sampling*). Obyek penelitian adalah belajar yang terjadi dalam difusi kebijakan pengarusutamaan gender. Teknik pengumpulan data menggunakan *in depth interview*.

Analisis data menggunakan *Interpretative Phenomenological Analysis* (IPA). Analisis fenomenologi ini bertujuan untuk mengungkap secara detail bagaimana subyek memaknai dunia personal dan sosialnya yang berkaitan dengan pengarusutamaan gender. Dengan sasaran utama adalah makna berbagai pengalaman, peristiwa dan status yang dimiliki oleh subyek serta mengeksplorasi pengalaman personal yang menekankan pada persepsi atau pendapat mereka mengenai pengarusutamaan gender. *Interpretative Phenomenological Analysis* meliputi tahap: a. *Reading and re-reading*; 2. *Initial noting*; 3. *Developing Emergent themes*; 4. *Searching for connections across emergent themes*; 5. *Moving the next cases*; 6. *Looking for patterns across cases*.

Hasil penelitian dan pembahasan

1. Adopsi Pengarusutamaan Gender pada Organisasi Fatayat NU.

Adopsi pengarusutamaan gender oleh individu anggota Fatayat NU menginspirasi mereka untuk melakukan perubahan dalam masyarakat yang lebih luas dengan melakukan difusi PUG dalam organisasi. Riana sebagai ketua 2 PP Fatayat NU menginisiasi agar kesetaraan dan keadilan gender menjadi kebijakan dan program organisasi secara nasional. Disamping itu di tingkat wilayah DIY telah terjadi gejala resistensi terhadap beberapa isu kesetaraan dan keadilan gender yang digulirkan. Mereka melakukan konfirmasi mengenai isu-isu tersebut dengan keinginan mendapat “penyikapan balik” dari PP Fatayat. Penyikapan balik yang dimaksudkan adalah agar Fatayat NU menentukan sikap berkait dengan isu-isu kesetaraan dan keadilan gender yang digulirkan untuk memutuskan aspek manakah yang dapat diterima dan aspek mana

pula yang tidak diterima karena ada beberapa isu yang diangkat kelihatan tidak sejalan dengan nilai dan norma Islam yang telah dipahami.

a. Menginisiasi Perubahan pada Organisasi

Kegiatan awal menginisiasi kebijakan dan program yang berkaitan dengan gender dalam organisasi dilakukan dengan menyelenggarakan Lokakarya Nasional pada tahun 1998. Lokakarya dimaksudkan untuk membuat kebijakan dan program agar Fatayat NU secara aktif dan progresif menggarap isu-isu kesetaraan dan keadilan gender. Juga agar gerakan gender ini disetujui dan mendapat “restu” dari lebih banyak pihak di kalangan NU sehingga dalam lokakarya mengundang sejumlah kyai NU. Pada awalnya rencana kebijakan dan program gender tidak diterima oleh sejumlah kyai atau dengan kata lain “tidak mendapat restu sepenuhnya”. Ketidaksetujuan itu disadari karena adanya ungkapan yang diberikan kepada Fatayat, “kalo begitu silakan tapi harus ingat rambu-rambunya”. Bagi Fatayat NU rambu-rambu yang diberikan oleh kalangan Kyai disadari sebagai sebuah keharusan dengan ungkapan yang disampaikan Riana: “saya pikir ini sebuah keharusan kita, karena kita sebagai bagian dari NU, apalagi Fatayat badan otonom NU ya berkewajiban menjaga nilai-nilai NU”

PP Fatayat NU melakukan proses inovasi pada organisasi dengan membuat kebijakan PUG. Proses Inovasi dilakukan oleh PP Fatayat NU bertujuan untuk memberikan perubahan kehidupan yang lebih adil gender dan setara kepada perempuan anggota Fatayat dan perempuan pada umumnya dengan kebijakan PUG menjadi kebijakan organisasi Fatayat. Dari tabel nampak bahwa Fatayat NU sebagai organisasi masyarakat merupakan organisasi yang memiliki keinovatifan dengan membuat kebijakan pengarusutamaan gender. Inovasi yang dibuat berhasil didifusikan dan diadopsi dalam organisasi oleh anggota-anggota organisasi.

Pada tabel 1 di bawah menunjukkan proses inovasi yang dilakukan oleh PP Fatayat NU.

Proses inovasi dalam organisasi dengan kebijakan Pengarusutamaan Gender ditabelkan sebagai berikut:

Tabel 1: Proses Inovasi dalam Organisasi Fatayat NU

<i>Agenda Setting</i>	<i>Matching</i>	<i>Redefining/ Restructuring</i>	<i>Clarifying</i>	<i>Routinizing</i>
<p>Munculnya isu-isu kesetaraan dan keadilan gender yang diusung oleh gerakan global ke Indonesia</p> <p>Anggota Organisasi Fatayat NU masih lebih banya hidup dalam belunggu budaya partiaichi.</p> <p>Di PW Fatayat DIY terjadi gejala penolakan terhadap isu-isu gender yang digulirkan oleh YKF</p> <p>Anggota Fatayat NU membutuhkan cara berpikir dan cara bertindak yang baru untuk menciptakan kehidupan mereka yang lebih adil gender.</p> <p>Disisi lain DIY membutuhkan keputusan Kebijakan dari PP Fatayat untuk melakukan aktifitas gerakan organisasi yang sesuai dengan nilai dan norma Fatayat.</p>	<p>Isu-isu kesetaraan dan keadilan gender inovasi sebagai dinilai dengan kebutuhan anggota Fatayat akan tetapi beberapa isu dinilai tidak relevan dengan ajaran Islam yang menjadi dasar bagi gerakan Fatayat NU.</p> <p>Melakukan kajian-kajian untuk menganalisis isu-isu gender yang sesuai dan yang tidak sesuai dengan nilai-nilai dan norma NU</p>	<p>Melalui Lokakarya Nasional tentang gender Fatayat NU mempresentasikan isu-isu gender yang telah dikaji dan nilai menjadi kebutuhan anggota Fatayat serta sesuai dengan nilai, dan norma Fatayat di depan para Kyai NU.</p> <p>PP Fatayat NU mendapat restu untuk memasukkan isu-isu kesetaraan dan keadilan gender dalam kebijakan dan program secara nasional dengan catatan berdasarkan pada nilai-nilai, nor-ma dan ajaran <i>Ahlu sunnah waljamaah.</i></p>	<p>PP Fatayat menyusun kebijakan kesetaraan dan keadilan gender dituangkan dalam program pelatihan analisis gender dan hak-hak pe-rempuan pada tahun 1998.</p> <p>Pada tahun 1999 menyusun program pendam-pingan dan pemberdayaan dengan rempuan membentuk LKPP2</p>	<p>Program pelatihan analisis gender dan hak-hak perempuan di laksanakan di 13 propinsi termasuk DIY</p> <p>Program pendampingan dan pember-dayaan perempuan melalui LKP2 dilaksanakan di 7 propinsi termasuk DIY</p> <p>Bekerjasama dengan The Asia Foundation dan Ford Foundation</p>

Proses ini sejalan dengan alur proses inovasi dalam organisasi sebagaimana yang dikemukakan oleh Rogers (1995, 2003: 420-430). Proses inovasi dalam organisasi terdiri atas dua aktifitas yang luas, yakni: 1) Inisiasi, didefinisikan sebagai semua kumpulan informasi, konseptualisasi dan perencanaan untuk adopsi inovasi, memimpin keputusan untuk adopsi. Inisiasi meliputi 2 tahap *Agenda-Setting dan Matching*. 2) Implementasi, adalah semua kejadian, tindakan dan keputusan yang rumit dalam pengambilan inovasi untuk digunakan. Sedangkan implementasi meliputi 3 tahap *Redefining/Restructuring, Clarifying dan Routinizing*.

Kebijakan Fatayat mengadopsi kesetaraan dan keadilan gender dari gerakan perempuan global dengan cara memodifikasi sesuai dengan versi Fatayat NU. Program gender dan penguatan terhadap hak-hak perempuan dimulai dengan melakukan kegiatan pelatihan secara intensif mengenai analisis gender dan melakukan workshop gender di 7 propinsi di Indonesia termasuk Daerah Istimewa Yogyakarta. Program ini berlangsung selama 2 tahun (1998-1999). Dengan pelatihan dan workshop mengenai hak-hak perempuan menjadikan tumbuh kesadaran baru dikalangan anggota Fatayat walaupun sekaligus juga menimbulkan tantangan baru bagi Fatayat NU.

Dengan isu-isu gender terutama penguatan hak-hak perempuan lebih banyak menjadikan perempuan semakin sadar, kita membutuhkan banyak hal, akan tetapi disatu sisi gimana ini kita dikatakan mengajari seorang isteri melawan suami, kita mengajari sebagai warga Negara untuk memberontak Negara (Riana, interviu 4 Juli 2010).

Fatayat NU DIY bersentuhan dengan isu-isu gender tersebut mulai tahun 1994-1995. Menurut Marhamah pada tahun 1995-1996 YKF sebagai bentukan PW Fatayat NU DIY telah bekerjasama dengan *Ford Foundation* menyelenggarakan pelatihan analisis gender. Namun terjadi penolakan terhadap isu-isu gender yang digulirkan dari berbagai kalangan baik dari Fatayat, tokoh-tokoh NU dan tokoh pesantren terhadap apa yang dilakukan oleh YKF. Penolakan mereka mengambil model yang berbeda. Dikalangan tokoh NU dan tokoh pesantren dan Kyai muda yang berpendidikan yang membaca kitab-kitab klasik relatif sebentar. Para kyai dan nyai serta tokoh-tokoh NU ketika diberikan dalil dengan cepat mereka menangkap dan ini

berbeda ketika diberikan kepada Fatayat. Resistensi di Fatayat mengambil bentuk “ketakutan” akan adanya perubahan-perubahan yang berbeda dengan apa yang mereka terima dari guru mereka. Kegelisahan Fatayat NU DIY terhadap isu kesetaraan dan keadilan gender terjawab dengan kebijakan program PP Fatayat tentang Gender dan Hak-hak Perempuan pada tahun 1998. Kesetaraan dan keadilan gender yang didifusikan oleh PP Fatayat melalui Program Gender dan Hak-hak Perempuan sudah mengalami proses analisis yang melibatkan tokoh-tokoh NU.

Fatayat NU juga menyusun visi dan misi Fatayat yang responsif gender yang diputuskan pada Kongres Fatayat NU ke XII di Bandung pada tanggal 5-9 Juli 2000. Sedangkan pemerintah Indonesia mengadopsi Pengarusutamaan Gender dengan mengeluarkan Inpres No. 9 tertanggal 9 Desember 2000.

Kalau kita lihat dari proses pergulatan ini nampaknya saya melihat bahwa gender mainstreaming Fatayat ini lebih dulu dari pada keluar Inpres no 9 th 2000 pada periodenya mbak Khafifah, Sebelum tahun 2000 sudah memainstreamingkan perpektif gender dalam kebijakan Fatayat (Riana, interviu 4 Juli 2010).

Merumuskan visi dan misi organisasi Fatayat NU dengan perspektif kesetaraan dan keadilan ini dilakukan lima bulan lebih awal dari Inpres no 9 tahun 2000 yang diinstruksikan pada bulan Desember 2000. Pada rumusan visi dan misi yang ditetapkan (PP Fatayat NU, 2000: 81-82) menuangkan gagasan betapa pentingnya perempuan memiliki kehidupan yang berkeadilan dan berkesetaraan gender. Penyusunan Visi dan Misi Fatayat pada Kongres tahun 2000 di Bandung kebijakan strategi pengarusutamaan gender mendorong dan memotivasi Fatayat NU DIY untuk mengimplementasikan kebijakan tersebut.

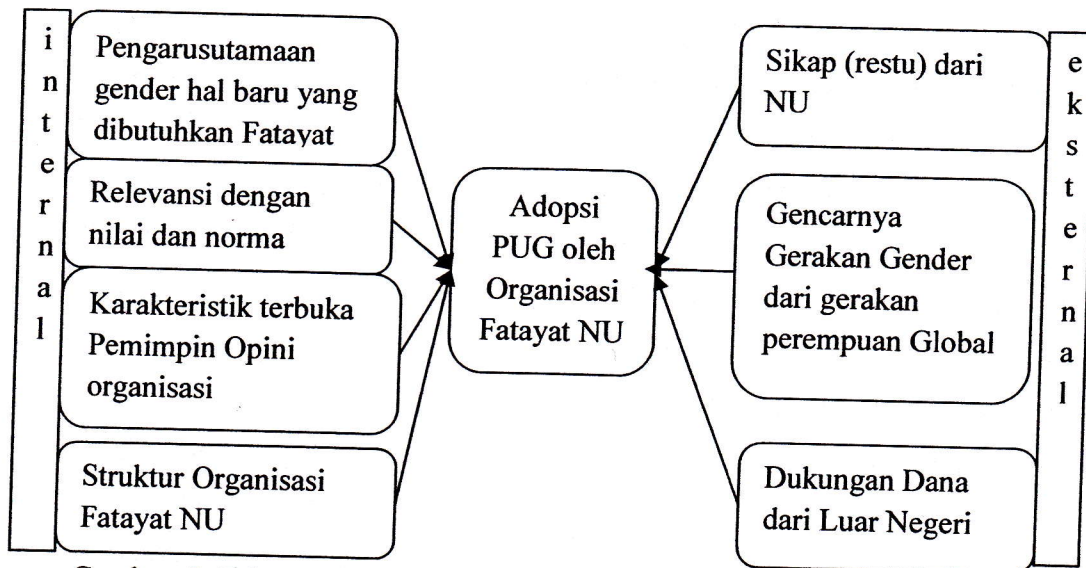
Apabila ini dilihat dari paradigma kebijakan nampak bahwa kebijakan pengarusutamaan gender merupakan kebijakan yang menggunakan paradigma sosial. Inpres nomor 9 tahun 2000 tentang pengarusutamaan gender dalam pemerintah muncul karena adanya dukungan dari berbagai elemen masyarakat termasuk Fatayat NU. Kebijakan pengarusutamaan gender merupakan kebijakan yang bersifat *bottom up* dari masyarakat yang dibawa ke dalam kebijakan public.

Berbagai program dari kebijakan kesetaraan dan keadilan gender yang dilaksanakan oleh Fatayat NU dari tahun 2000-2010 menunjukkan bahwa PUG telah menjadi bagian dari Fatayat NU. Proses yang terjadi di DIY dan Kulon Progo dalam penelitian ini jika dipahami dari adopsi inovasi pada organisasi dapat dikatakan sebagai proses tahap rutinisasi (Rogers. 2000:246). Rutinisasi merupakan suatu tahap dimana inovasi menjadi bagian dari aktifitas organisasi dan organisasi kehilangan identitas sebelumnya.

Pada saat ini Fatayat NU (pada tingkat PW DIY dan PC Kulon Progo) telah mencapai pada tahap dimana kesetaraan dan keadilan gender sebagai inti (*core*) dari pengarusutamaan Gender telah menjadi bagian dari aktifitas organisasi selama lebih 10 tahun terakhir. Label Fatayat NU sebagai organisasi perempuan tradisional dengan aktifitas dari “ngaji ke ngaji” mulai hilang. Fatayat bukan lagi sekelompok perempuan muda pedesaan yang termarginalkan dalam informasi tetapi telah berubah menjadi kelompok perempuan muda yang progressive dan inovatif serta mampu menjadi penggerak bagi perempuan lain disekitarnya.

Aktifitas perempuan Fatayat di ruang publik sebagai bentuk kesetaraan dan keadilan gender telah menjadi aktifitas yang wajar, lazim dan dapat diterima. Kesetaraan dan keadilan gender, melakukan analisis gender tidak lagi dianggap baru oleh Fatayat walaupun untuk masyarakat luas masih harus tetap dilakukan penyebarluasannya karena masih banyak anggota masyarakat luas yang belum tersentuh. Perbincangan tentang kesetaraan dan keadilan gender sudah mejadi hal yang lazim dan biasa diantara para anggota organisasi dan masyarakat luas juga sudah mulai mengenal nilai-nilai dan norma kesetaraan tersebut merupakan hasil hari rutinisasi. Namun demikian rutinisasi tetap harus dilakukan secara terus-menerus karena mewujudkan kehidupan masyarakat yang adil gender membutuhkan waktu yang tidak singkat.

Faktor-faktor penentu Adopsi Kebijakan Pengarusutamaan Gender dalam Organisasi Fatayat NU digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2: Faktor-faktor penentu Adopsi Kebijakan PUG

Gambar 2 diatas menunjukkan kondisi internal dan eksternal organisasi yang menjadi faktor penentu dalam difusi kebijakan pengarusutamaan gender. Kebutuhan pada konsep kesetaraan dan keadilan bagi anggota, relevansi dengan nilai-nilai dan norma agama, karakteristik pemimpin opini dalam organisasi serta struktur organisasi yang dimiliki menentukan terjadinya difusi kebijakan pengarusutamaan gender. Sikap NU sebagai organisasi induk dengan memberikan restu menjadi penentu utama dalam proses ini. Gencarnya gerakan perempuan di luar Fatayat dengan dana yang di bawa menjadi faktor eksternal yang menentukan bagi Fatayat dalam melakukan difusi adopsi kebijakan Pengarusutamaan Gender.

b. Eforia Politik Perempuan bentuk Adopsi Pengarusutamaan Gender

Kesadaran perempuan akan hak-haknya terutama hak dalam ruang publik telah mendorong perempuan Fatayat NU untuk bergerak lebih jauh dalam ranah publik. Gerakan kesetaraan dan keadilan gender di Fatayat NU dimulai tahun 1998. Pada tahun 1999 event pemilihan umum legislatif menjadi ajang bagi perempuan yang pernah di didik dan dilatih di Fatayat untuk terlibat secara aktif mewujudkan

pengaurustamaan gender dalam kebijakan publik melalui partisipasi dalam partai politik dan pencalonan legislatif. Perempuan yang aktif di Fatayat NU dan berminat dalam dunia politik saat itu mendapat dukungan dan support penuh dari organisasi. Walaupun secara organisatoris Fatayat NU tidak diperbolehkan terlibat dalam partai politik akan tetapi sebagai pribadi anggota dapat terlibat dalam kancah politik. Berawal dari kesadaran pribadi masing-masing pengurus, tanggungjawab pasca pelatihan pada anggota pengurus membawa keinginan mereka untuk melaksanakan PUG.

Politik sebenarnya merupakan dunia yang membutuhkan kesiapan dan kekuatan perempuan baik secara mental, finansial dan fisik. Konflik internal partai, perebutan posisi dan kekuasaan, kampanye yang membutuhkan banyak dana merupakan sederet masalah yang dihadapi oleh perempuan yang baru masuk di dalamnya. Sebuah analisis terhadap persoalan perempuan yang akan masuk pada dunia politik. Sementara di satu sisi lain perempuan secara ekonomis masih tergantung, hal ini akan semakin mempersulit perempuan.

Undang-undang No. 10 tahun 2008 tentang Pemilu Legislatif kuota keterlibatan perempuan dalam dunia politik adalah sebesar 30 persen. Dalam Pasal 8 Butir d UU No. 10 tahun 2008, disebutkan penyertaan sekurang-kurangnya 30 persen keterwakilan perempuan pada kepengurusan parpol tingkat pusat sebagai salah satu persyaratan partai politik untuk dapat menjadi peserta pemilu. Dan Pasal 53 UU no 10 tahun 2008 tentang Pemilu Legislatif mengatakan bahwa daftar bakal calon peserta pemilu juga harus memuat paling sedikit 30 persen keterwakilan perempuan tak lagi cukup menyemangati Fatayat NU Kulon progo untuk bergerak maju pada pemilu tahun 2009.

Dampak langsung dari adopsi kebijakan pengarusutamaan gender bagi perempuan Fatayat NU adalah berupaya secara organisatoris untuk mengimplementasikan PUG dalam pengambilan kebijakan publik. Realisasi upaya tersebut dengan berpartisipasi dalam pemilu dari tahun 1999, 2004 dan 2009 agar suara perempuan diwakili dalam perlemen dan dapat terlibat secara langsung dalam pembuatan keputusan kebijakan yang responsif gender.

Dampak atau dalam istilah Rogers konsekuensi (*consequens*) adalah perubahan-perubahan yang terjadi baik pada individu-individu maupun sistem sosial sebagai hasil dari adopsi inovasi (2003: 30). Keterlibatan perempuan Fatayat pada pemilu 1999 merupakan dampak langsung dari adopsi pengarusutamaan gender yang ditandai dengan dibukanya kran untuk partisipasi perempuan dalam pengambilan kebijakan publik. Partisipasi dimaksud adalah partisipasi dalam pengambilan kebijakan di parlemen atau legislasi. Oleh karena itu pada pemilu 1999 mencalonkan diri sebagai anggota legislatif menjadi salah satu peluang yang dapat segera diambil oleh perempuan Fatayat setelah mengikuti program pelatihan gender dan hak-hak perempuan. salah satu bukti bahwa mereka menerima dan melaksanakan PUG adalah berpartisipasi aktif dalam pemilu tak hanya sebagai pemilih tetapi juga berhak untuk dipilih.

Eforia yang terjadi perempuan Fatayat beramai-ramai mencalonkan diri hampir di setiap daerah pemilihan di Kulon Progo, lobi kepada kyai untuk mendapatkan dukungan merupakan dampak langsung bahwa adopsi pengarusutamaan gender telah terjadi. Legislasi pemilu 1999 pintu pertama yang terbuka beriring dengan gerakan kesetaraan dan keadilan gender yang telah masuk ke Indonesia. Pada saat itu juga pintu reformasi Indonesia tengah dibuka dengan lengsernya orde baru. Pada pemilu 1999 menjadi event penting bagi perempuan untuk membuktikan diri bahwa mereka mampu dan mau untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan walaupun pada akhirnya mereka kecewa karena keberhasilan belum mereka peroleh.

c. Yayasan Kesejahteraan Fatayat (YKF) sebagai Akselerasi Difusi Kebijakan Pengarusutamaan Gender dalam Organisasi.

Yayasan Kesejahteraan Fatayat (YKF) didirikan oleh PW Fatayat NU DIY pada tahun 1992. Mendirikan YKF merupakan salah satu strategi PW Fatayat NU DIY ketika merasakan ada hambatan struktural dalam organisasi. Secara struktural PW Fatayat NU DIY dibawah PP Fatayat NU dalam semua kebijakan dan program. Sementara pengurus PW Fatayat NU DIY merasa telah memiliki wawasan dan pengalaman serta jaringan yang memungkinkan mereka menyusun kebijakan program tentang gender yang telah diusung oleh gerakan perempuan global sampai ke Indonesia,

tak terkecuali ke DIY. Mendirikan YKF menjadi salah satu strategi yang digunakan oleh PW Fatayat DIY karena dengan itu kebijakan program tentang gender dapat disusun dan dilaksanakan tanpa harus mempertanggungjawabkan kepada PP Fatayat NU (Marhamah, interviu 30 Juni 2010).

Ketika disini tersumbat dalam pengertian struktural, YKF kan non struktural. Ketika ada program dan kegiatan-kegiatan yang harus tidak terlalu struktural maka YKF yang melaksanakan, sama dengan dulu PMII ketika PMII secara struktural ada hambatan kemudian ketua-ketua PMII mendirikan LKIS jadi begitu (Marhamah, interviu 30 Juni 2010).

Pada awal berdiri tahun 1992-1997 YKF menjadi bagian dari PW Fatayat NU DIY. YKF diprakarsai untuk lebih menguatkan peran Fatayat NU pada pemikiran dan gagasan dengan Fatayat NU memberikan contoh konkret kepada masyarakat tidak hanya melakukan dakwah *bil lisan* tetapi juga dakwah *bil hal*. YKF memulai kerja-kerja sosial untuk mendorong penguatan ekonomi bagi komunitas miskin di lingkungan NU. Daerah yang digarap saat itu adalah di pinggiran kali Code, Kulon Progo dan Gunung Kidul. Program yang dilaksanakan oleh YKF tidak sebatas pada dataran wacana mengenai hak-hak perempuan akan tetapi melakukan tindakan langsung dengan praktek. Seperti mendirikan rumah bersalin di Wonosari pada tahun 1993 yang dilengkapi dengan pusat konseling dan perpustakaan yang berkaitan kesehatan reproduksi. Hal ini sebagai bentuk dari praktek kepedulian terhadap hak reproduksi perempuan.

Inisiasi itu sudah kita bangun pada tahun 1992, tetapi seingat saya rumah bersalin itu sebagai cikal bakal adanya YKF itu tahun-tahun 1993 kita sudah rintis rumah bersalin, kita kerjasama dengan seorang bidan lalu dengan seorang dokter (Runia, interviu 15 september 2010).

Program-program yang dilakukan YKF secara struktural tidak berkaitan dengan kebijakan program PP Fatayat NU. Status otonom memberikan peluang kepada YKF untuk mengembangkan yayasa. Pengurus yayasan tidak lagi terbatas dari anggota Fatayat NU akan tetapi berasal dari berbagai elemen masyarakat dan lebih bersifat multikultural.

Ya selain temen-temen perempuan yang dari Fatayat, juga temen-temen anshor, kemudian temen-temen ikut PMII yang punya konsern sama untuk kerja dan cita-

citanya dengan YKF saya ajak terlibat, selain juga ada temen-temen aktivis LSM yang kira-kira punya Visi sama dengan YKF gitu ya kami libatkan (Runia, interviu 15 september 2010).

Pada tahun 1997 konferensi PW Fatayat NU DIY melakukan evaluasi terhadap eksistensi YKF dan memutuskan YKF sebagai lembaga otonom dari Fatayat NU DIY. YKF pada tahun 1997-2003 mandiri dari berbagai aspek. Isu yang diangkat cukup besar, melakukan seminar nasional, menulis dan menerbitkan buku, pelatihan dan workshop yang diselenggarakan mendatangkan banyak kyai dan nyai seluruh Jawa. Selain itu program-program juga berkaitan dengan Pimpinan Cabang Fatayat NU seperti untuk sosialisasi tentang gender. Isu program yang digarap oleh YKF sama dengan isu yang diangkat oleh PP Fatayat NU tetapi apa yang dilakukan oleh YKF tidak berkaitan dengan PP Fatayat NU.

YKF menginisiasi kebijakan dan program secara mandiri sehingga pada setiap pertemuan nasional Fatayat NU PW DIY menjadi semacam percontohan. DIY dipandang berbeda dengan wilayah lain, oleh karena itu PP Fatayat menyampaikan agar Fatayat NU wilayah dan daerah lain dapat mendirikan yayasan atau semacamnya sehingga mampu memberikan kontribusi terhadap organisasi baik di Wilayah, Cabang maupun Anak Cabang. YKF berkembang dan melintas wilayah DIY secara otonom. Sedangkan PW Fatayat NU tetap melaksanakan kebijakan yang menjadi program dari PP Fatayat NU. Sejak mendapatkan status otonom dari PW Fatayat NU hingga tahun 2002 YKF menyelenggarakan program yang berkaitan dengan Pengarusutamaan Gender dengan sasaran kalangan muda NU yang terakomodir pada Badan Otonom NU dan Santri, serta pada pemimpin-peminpin pesantren melalui badal kyai dan badal nyai. Aktifitas yang dilakukan oleh YKF dalam bentuk pelatihan, kajian rutin dan advokasi kepada badal kyai dan badal nyai di wilayah DIY dan Jawa Tengah.

Konferensi PW Fatayat NU DIY tahun tersebut Fatayat memutuskan untuk menarik status otonom YKF kembali menjadi bagian dari PW Fatayat NU DIY. Konferensi Fatayat NU DIY 2002 menyoal keberadaan YKF yang telah diberikan status otonom karena mempertimbangkan beberapa persoalan. Realitas YKF didirikan oleh PW Fatayat NU akan tetapi YKF sendiri tidak melihat YKF sebagai

kepanjangan Fatayat NU dalam upaya penyebarluasan isu-isu kesetaraan dan keadilan gender. Dalam perpektif YKF, PW Fatayat NU adalah pendiri, diakui memiliki hubungan emosional tetapi bukan hubungan struktural yang dapat meminta pertanggungjawaban karena status otonom yang diberikan kepada YKF. Konflik antara PW Fatayat NU DIY dan YKF tidak menemukan titik temu. Hingga pada konferensi PW Fatayat NU DIY tahun 2002 memutuskan untuk menarik kembali YKF ke dalam struktur PW Fatayat NU DIY.

Mendirikan YKF merupakan ide kreatif dan inovatif yang dilakukan oleh Fatayat NU DIY menghadapi kendala struktural organisasi yang mengharuskan kebijakan dan program turun dari Pimpinan di tingkat atasnya. Dengan YKF yang berstatus otonom memungkinkan untuk bertindak secara proaktif terhadap gerakan-gerakan perempuan yang sedang semarak waktu awal digulirkan analisis gender sebagai pendekatan pembangunan. Adanya struktur organisasi Fatayat NU dari PP sampai ke Pimpinan ranting tidak memungkinkan PW Fatayat NU DIY bertindak secara aktif menyusun kebijakan dan program yang belum diputuskan oleh Pimpinan Pusat.

Kebijakan keluar dari struktur organisasi dengan status otonom memberikan banyak peluang pada YKF untuk menyusun kebijakan dan program-program aktual keperempuanan yang sedang gencar ditawarkan oleh funding-funding dari luar negeri seperti *Ford Foundation*. Juga dalam melaksanakan program YKF tidak perlu berkoordinasi secara langsung dengan Fatayat. Kemampuan Individu-individu pimpinan PW DIY menangkap peluang dan tanggap terhadap persoalan yang sedang bergulir secara global menjadi salah satu faktor menentukan bagi pentingnya YKF bergerak secara otonom.

Dari sisi struktur, status otonom YKF menjadi sebuah penyimpangan akan tetapi dari sisi kepentingan dan kebutuhan saat itu menjadi sebuah keharusan. Deviasi struktural masih dapat diterima Fatayat NU dengan diakuinya YKF dalam berbagi forum nasional dan bahkan menjadi percontohan bagi wilayah-wilayah lain di Indonesia. Namun persoalan kultural menjadi hal yang lebih penting dari struktural. Menyimpang secara struktural dapat diterima, akan tetapi ketika secara kultural berbeda visi, misi,

nilai dan norma hal ini menjadi persoalan yang dinilai lebih serius oleh Fatayat. Ketika YKF melibatkan berbagai elemen lembaga swadaya masyarakat yang berbeda visi dan misi dengan Fatayat NU apalagi dengan nilai dan norma yang dinilai tidak sejalan dengan Fatayat maka ini menjadi persoalan.

YKF lahir dari Fatayat NU yang memiliki nilai dan norma Islam yang bersumber kepada Alqur'an dan Sunnah. Di satu sisi YKF sebagai yayasan merasa telah diberi hak otonomi seluas-luasnya untuk mengembangkan diri termasuk mengembangkan visi, misi maupun nilai-nilai dan norma. Sesungguhnya YKF dalam hal ini tidak dapat lepas dari Fatayat NU dilihat dari berbagai aspek: 1) Dilahirkan oleh Fatayat NU DIY; 2) Menggunakan nama Fatayat (Yayasan Kesejahteraan Fatayat); 3) Orang mengenal YKF sebagai Fatayat, dengan kata lain YKF identik dengan Fatayat. Ketiga hal tersebut tidak dapat dinafikan keberadaannya. Oleh karena itu YKF sebenarnya dapat berperan sebagai "*public relation*" yang membangun citra Fatayat NU kepada publik dan ini terjadi pada awal diberikan hak otonom. Hanya saja hak ini tidak berlanjut, bahkan penilaian yang diberikan oleh Fatayat pada YKF adalah YKF menjadi kontra produktif dengan kebijakan, program-program dan aktifitas yang dilakukan. Tidak sejalannya nilai-nilai dan norma-norma kesetaraan dan keadilan gender yang diikuti menjadi sumber utama yang mendorong Fatayat NU DIY mencabut status otonom dan menempatkan kembali YKF dalam struktural organisasi. Menjaga nilai-nilai dan norma agama dipandang jauh lebih penting oleh Fatayat NU daripada mengikuti gerakan kesetaraan dan keadilan yang menempatkan hak-hak perempuan pada kebebasan yang tidak dibingkai oleh nilai-nilai dan norma agama yang telah dipahami dan diikuti.

Simpulan

Dalam adopsi kebijakan PUG di organisasi menunjukkan terdapat faktor penentu internal dan eksternal. Faktor internal meliputi: a) kebutuhan individu pada konsep kesetaraan dan keadilan; b) relevan dengan nilai-nilai dan norma agama; c) karakteristik terbuka pada pemimpin opini dalam organisasi; d) struktur organisasi. Faktor eksternal meliputi: a) Sikap NU sebagai organisasi induk dengan memberikan restu menjadi penentu

utama dalam proses ini; b) Gencarnya gerakan perempuan di luar Fatayat; c) Dukungan dana dari Luar Negeri.

Proses inovasi kebijakan PUG dalam organisasi meliputi tahap setting agenda, penyesuaian, mendefinisikan kembali, mengklarifikasi dan rutinisasi. Rutinisasi yang dilakukan pada tahun 2000-2010 menjadikan PUG sebagai bagian dari aktifitas organisasi. Partisipasi di bidang politik merupakan dampak langsung dari adopsi Pengarusutamaan gender dalam organisasi Fatayat NU. Yayasan Kesejahteraan Fatayat (YKF) memiliki peran yang strategis pada awal difusi Kebijakan PUG hingga ditariknya kembali YKF ke dalam struktur organisasi Fatayat. Dengan terjadinya adopsi terhadap kebijakan PUG menjadikan identitas Fatayat NU sebagai organisasi perempuan tradisional dengan aktifitas dari “ngaji ke ngaji” mulai hilang. Fatayat bukan lagi sekelompok perempuan muda pedesaan yang termarginalkan dalam informasi tetapi telah berubah menjadi kelompok perempuan muda yang progressive dan inovatif serta mampu menjadi penggerak bagi perempuan lain disekitarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Damanpour, Fabrizo. 1996. Organizational and innovation: Developing and testing multiple contingensi models. *Journal. Management Science*. 42; 5; 1996; Pp. 694-716. Published by www.jstor.org/stable/2634460.
- Denzim, Norman K., and Lincoln, Yvonna S.(Editor). 1994. *Handbook of qualitative research*. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage.
- Denzim, Norman K., and Lincoln, Yvonna S. 2009. *Handbook of qualitative research* (terjemahan). Yogyakarta Pustaka Pelajar.
- Derbyshire, Helen. 2002. *Gender manual: A practical for development policy maker and practitioners*. Social Development Division of DFID. Published by www.allindia.org/pool/resources/dfid-gender-manual.pdf
- Di Biase, Warren J. 2000. *Mezirow theory of transformative learning with implication for science teacher educators*. Published by <http://www.eric.ed.gov/PDFS/ED452020.pdf>

- Greenhalgh, Trisha., Robert, Glenn., Macfarlane, Fraser., Bate, Paul., and Kyriakidou, Olivia. 2004. Diffusion of Innovation in Service Organizations: Systematic Review and Recommendation. *Journal. The Milbank Quarterly*. Vol 82. 2004. P. 581-629. Published by Mackwell Publishing.
- Instruksi Presiden Republik Indonesia (INPRES) NOMOR 9 TAHUN 2000 (9/2000) Tentang Pengarusutamaan gender dalam pembangunan nasional
- Khuzaimah Mansur. 2005. Salah seorang tiga serangkai pendiri Fatayat NU. *Bab Buku* dari Menapak jejak Fatayat NU: Sejarah gerakan, pengalaman dan pemikiran. Editor oleh Neng Dara Afiah. Jakarta: PP Fatayat NU.
- Maria Ulfah Ansor. 2005. Pemecah kebakuan berpikir. *Bab Buku* dari Menapak jejak Fatayat NU: Sejarah gerakan, pengalaman dan pemikiran. Editor oleh Neng Dara Afiah. Jakarta: PP Fatayat NU.
- Minister of Women Empowerment. 2002. *The Manual of implemetation guidelines on gender mainstreaming in national development*. as an annex of Circular of Minister of Women Empowerment no. B-89/Men.PP/Dep.II/IX/2002, dated September 4, 2002.
- Moule, Ellen., and Weller, Nicholas. 2008. *The spread of the tax revolt: The diffusion of state tax and expenditure limits* University of California, San Diego Department of Political Science. Published by: www.allacademic.com/meta/p268598_index.html
- Neng Dara Afifah (penyunting). 2005. *Menapak jejak Fatayat NU*. Jakarta: PP Fatayat NU
- PP Fatayat NU. 1984. *Sejarah Fatayat NU*. Jakarta: PP Fatayat NU.
- , 2000. *Keputusan kongres XII Fatayat NU*. Jakarta: PP Fatayat NU.
- Rogers, Everett M. 1995. 2003. *Diffusion of innovations*. New York: The Free Press
- Smith, Jonathan A., Flowers, Paul., and Larkin. Michael. 2009. *Interpretative phenomenological analysis: Theory, method and research*. Los Angeles, London, New Delhi, Singapore, Washington: Sage.
- Smith, Jonathan A. (ed.). 2009. *Psikologi kualitatif: Panduan praktis metode riset*. Terjemahan dari *Qualitative Psychology A Practical Guide to Research Method*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Sri Mulyati. 2005. Mengedepankan kepemimpinan kolektif. *Bab Buku* dari Menapak jejak Fatayat NU: Sejarah gerakan, pengalaman dan pemikiran. Editor oleh Neng Dara Afiah. Jakarta: PP Fatayat NU.
- Stewart, Ann. 2004. *Aspiration to action: 25 years of the women's convention (Cedaw)*. United Kingdom: British Council.
- UNDP. 2002. *Gender mainstreaming An overview*. New York: United Nations. Published by: www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/e65237.pdf.
- Walby, Sylvia. 2005. Gender mainstreaming: Productive tensions in theory and practice. *Journal. Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*. 12; 3; 2005; pp. 321-343. Published by Oxford University Press via sp.oxfordjournals.org.
- Yalcinkaya, Goksel. 2007. Understanding the emergence of aggregate level innovation diffusion through individual level. *Dissertation*. USA: Michigan State University. Published by: gradworks.umi.com/32/82/3282232.html