



MONASH
University



Canada



Melampaui Perspektif yang Hanya Berfokus pada Perempuan: Bias Gender yang Tak Terlihat dalam Operasi Pemeliharaan Perdamaian

Ringkasan Kebijakan

Dr. Joana Ama Osei-Tutu

Monash Global Peace and Security (Monash GPS), dengan dukungan pendanaan dari Global Affairs Canada sebagai bagian dari Elsie Initiative for Women in Peace Operations,¹ melakukan penelitian berjudul *'Meningkatkan Partisipasi Perempuan yang Berarti dalam Operasi Perdamaian PBB dengan Mendukung Personel yang Memiliki Tanggung Jawab Pengasuhan'* (2023-26). Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi penyebab dan konsekuensi dari marginalisasi perempuan dengan tanggung jawab pengasuhan di dalam organisasi militer dan kepolisian di negara-negara penyumbang pasukan dan polisi (T/PCC) serta dalam operasi perdamaian PBB. Temuan dari penelitian lapangan di tiga operasi perdamaian PBB menjadi dasar ringkasan kebijakan ini: Misi PBB di Republik Sudan Selatan (UNMISS), Misi Stabilisasi Terpadu Multidimensi PBB di Republik Afrika Tengah (MINUSCA), dan Misi Stabilisasi Organisasi PBB di Republik Demokratik Kongo (MONUSCO). Temuan ini juga didukung oleh wawancara dan survei global dengan pasukan penjaga perdamaian dan personel berseragam lainnya, serta warga sipil yang terlibat dalam atau terdampak oleh operasi perdamaian. Ada 553 peserta penelitian (257 narasumber wawancara dan 296 responden survei), mewakili 63 negara. Jika jenis kelamin dan peran diketahui, 65% peserta penelitian adalah perempuan (35% laki-laki) dan 84% adalah personel berseragam (angkatan bersenjata dan polisi).

¹ Global Affairs Canada (2026) *Inisiatif Elsie untuk Perempuan dalam Operasi Perdamaian*. Situs web Pemerintah Kanada. https://www.international.gc.ca/world-monde/issues_development-enjeux_developpement/gender_equality-egalite_des_genres/elsie_initiative-initiative_elsie.aspx?lang=eng.

Ringkasan kebijakan ini mengkaji tanggung jawab perawatan personel dalam operasi pemeliharaan perdamaian PBB melalui lensa pengarusutamaan gender. Ringkasan ini menguraikan rekomendasi kebijakan bagi T/PCC dan PBB untuk memastikan bahwa pengarusutamaan tidak memperkuat norma-norma maskulinitas " " yang merugikan, merusak kesejahteraan institusional, atau membatasi hasil reformasi pengarusutamaan gender.

Tanggung Jawab Perawatan dan Pekerjaan Perawatan Tanpa Bayaran

Mengingat bahwa istilah “tanggung jawab perawatan” dan “pekerjaan perawatan tanpa upah” tidak digunakan atau dipahami secara universal, untuk tujuan Ringkasan Kebijakan ini, tanggung jawab perawatan merujuk pada aktivitas esensial, biasanya tanpa upah, yang dilakukan oleh pengasuh untuk orang lain dan diri mereka sendiri sebagai respons terhadap kebutuhan spesifik. Tanggung jawab ini umumnya melibatkan perawatan anak-anak dan anggota keluarga lainnya, termasuk anggota keluarga yang sakit, cacat, atau lanjut usia. Kegiatan tersebut dapat mencakup memasak, pekerjaan rumah tangga, dan memberikan perawatan fisik dan pribadi kepada seseorang, seperti membantu seseorang berpakaian, mandi, atau makan. Istilah pekerjaan perawatan – atau pekerjaan perawatan tanpa upah – sering digunakan untuk merujuk pada kegiatan-kegiatan ini dan memperkuat argumen bahwa pekerjaan perawatan adalah pekerjaan, bukan sekadar “bantuan”.

Pendahuluan

Upaya untuk mengintegrasikan gender dalam kerangka kerja perdamaian dan keamanan telah menjadi kunci dalam mempromosikan partisipasi, perlindungan, dan visibilitas perempuan dalam operasi pemeliharaan perdamaian. Selama dua puluh tahun terakhir, pengintegrasian gender telah menyoroti ketidaksetaraan struktural yang secara historis mengesampingkan perempuan dari lembaga keamanan dan peran pengambilan keputusan.² Akibatnya, PBB telah mengadopsi kerangka kebijakan dan reformasi institusional untuk mendukung inklusi dan kepemimpinan perempuan dalam operasi perdamaian.³ Namun, implementasi upaya-upaya ini juga telah menciptakan ketidakseimbangan yang tidak disengaja.⁴ Dalam praktiknya, kebijakan

² True J dan Parisi L (2013) ‘Strategi Pengarusutamaan Gender dalam Tata Kelola Internasional’ Dalam Caglar G, Prügl E, dan Zwingel S (eds) *Strategi Feminis dalam Tata Kelola Internasional*, Seri Lembaga Global Routledge, Routledge.

³ PBB (2026) *Resolusi Dewan Keamanan tentang Perempuan, Perdamaian, dan Keamanan*. Situs web PBB. <https://peacemaker.un.org/en/thematic-areas/women-peace-security/normative-frameworks/security-council-resolutions>

⁴ Bastick M (2018) ‘Gender dan Reformasi Sektor Keamanan’ Dalam Gentry CE, Shepherd LJ, dan Sjoberg L (eds) *Routledge Handbook of Gender and Security*, Routledge, London; Salahub J, dan Nerland K (2010) ‘Just

dan kerangka kerja PBB sering kali memandang perempuan berseragam sebagai subjek yang dipengaruhi gender, di mana kebutuhan spesifik mereka harus diakui dan diakomodasi, terutama dalam operasi perdamaian.⁵ Pada saat yang sama, T/PCCs secara implisit mengasumsikan bahwa pria berseragam tangguh, tidak terbebani, dan selalu siap untuk ditugaskan.⁶ Asumsi-asumsi ini dari PBB dan T/PCCs telah memengaruhi kebijakan operasional dan budaya tempat kerja dengan cara yang menyembunyikan realitas beragam personel yang bertugas dalam misi pemeliharaan perdamaian.⁷

Ketika pengarusutamaan gender menjadi sekadar prosedural, yang berfokus terutama pada peningkatan partisipasi perempuan atau menciptakan inisiatif khusus perempuan, hal ini dapat secara tidak sengaja memperkuat norma-norma gender yang sempit.⁸ Pengalaman dan kerentanan laki-laki, termasuk peran mereka sebagai pengasuh, mungkin tetap tidak terlihat dalam kerangka kebijakan kelembagaan. Ketidakterlihatan ini tidak hanya melanggengkan ekspektasi maskulinitas yang membatasi, tetapi juga dapat merusak kesejahteraan personel dan efektivitas kelembagaan.

Berdasarkan kunjungan lapangan ke operasi perdamaian PBB, ringkasan kebijakan ini menganalisis bagaimana pengabaian pengalaman dan kerentanan laki-laki dalam kerangka kerja pengarusutamaan gender menciptakan ketidakseimbangan yang tercermin dalam praktik institusional sehari-hari. Meskipun kerangka kerja ini telah esensial dalam mengatasi eksklusi historis perempuan, celah dalam implementasinya tetap ada. Ringkasan ini tidak menantang

Add Gender? Challenges to Meaningful Integration of SSR Policy and Practice' Dalam Mark Sedra (ed) *The Future of SSR*, Centre for International Governance Innovation.

⁵ George N, Lee-Koo K, dan Shepherd LJ (2018) 'Gender dan Agenda Perempuan, Perdamaian, dan Keamanan PBB' Dalam Gentry CE, Shepherd LJ, dan Sjoberg L (eds) *Routledge Handbook of Gender and Security*, Routledge, London

⁶ Eichler M (2018) 'Militerisme Berperspektif Gender' Dalam Gentry CE, Shepherd LJ, dan Sjoberg L (eds) *Routledge Handbook of Gender and Security*, Routledge, London; Karim, S (2018) 'Gender dan Pemeliharaan Perdamaian' Dalam Gentry CE, Shepherd LJ, dan Sjoberg L (eds) *Routledge Handbook of Gender and Security*, Routledge, London

⁷ Perlu dicatat bahwa PBB mendorong T/PCC (Negara Anggota) untuk peka gender dalam perencanaan, penempatan personennya, setiap negara telah mengimplementasikan agenda gender secara berbeda.

⁸ Heikkinen A, Lammela J, Lietzen L, Lähti J, dan Karhulahti E (2012) 'Pengarusutamaan Gender: Inklusi atau Eksklusi'. Dalam Stolz S Philipp Gonon P (eds) *Tantangan dan Reformasi dalam Pendidikan Kejuruan: Aspek Inklusi dan Eksklusi*, Studi dalam Pendidikan Kejuruan dan Pendidikan Berkelanjutan. Peter Lang AG, Internationaler Verlag der Wissenschaften; Joachim J, Andrea Schneiker A (2012) 'Perubahan Diskursus, Perubahan Praktik? Pengarusutamaan Gender dan Keamanan' *Comparative European Politics*, 10, no. 5, 528–63, <https://doi.org/10.1057/cep.2011.35>; Johansson T dan Klinth R (2008) 'Ayah yang Peduli: Ideologi Kesetaraan Gender dan Posisi Maskulin'. *Pria dan Maskulinitas*, <https://doi.org/10.1177/1097184X06291899>.

pentingnya atau legitimasi pengarusutamaan gender; sebaliknya, ia mengusulkan penyesuaiannya dalam operasi pemeliharaan perdamaian. Dengan mengakui bahwa perawatan, kerentanan, dan tanggung jawab kerja-kehidupan memengaruhi personel lintas gender, operasi pemeliharaan perdamaian dapat bergerak menuju pemahaman yang lebih inklusif dan berpusat pada manusia mengenai partisipasi sektor keamanan. Analisis ini berfokus secara khusus pada bagaimana tanggung jawab pengasuhan personel berseragam laki-laki direpresentasikan dan diakomodasi dalam lingkungan misi. Analisis ini menemukan bahwa ketidakterlihatan mereka secara relatif memperkuat persepsi bahwa pengasuhan adalah tanggung jawab utama perempuan, sehingga mempertahankan hambatan struktural terhadap partisipasi perempuan yang bermakna. Ringkasan ini diakhiri dengan rekomendasi untuk memastikan pengarusutamaan gender lebih mencerminkan realitas yang dialami oleh seluruh personel.

Mengapa Pengarusutamaan Gender?

Pada tahun 1995, Deklarasi Beijing dan Platform Aksi menandai pergeseran signifikan dalam kebijakan global mengenai kesetaraan gender. Deklarasi tersebut menyoroti pengarusutamaan gender sebagai pendekatan untuk secara sistematis memasukkan perspektif gender ke dalam kebijakan dan program di semua sektor, termasuk perdamaian dan keamanan. Arah kebijakan ini semakin diperkuat dengan adopsi Resolusi Dewan Keamanan PBB (UNSCR) 1325. Resolusi tersebut menyoroti keterwakilan perempuan yang terbatas dalam operasi pemeliharaan perdamaian dan menekankan perlunya meningkatkan partisipasi perempuan di semua tingkat pengambilan keputusan dalam proses perdamaian dan keamanan. Resolusi-resolusi berikutnya, yaitu 1889, 2242, dan 2538, memperkuat komitmen ini dengan mendorong keterwakilan perempuan yang lebih besar dalam kontingen militer dan kepolisian.

Seiring dengan resolusi-resolusi tersebut, inisiatif seperti Strategi Kesetaraan Gender di Lingkungan Kepolisian dan Militer (2018–2028) menetapkan target yang dapat diukur untuk meningkatkan jumlah perempuan yang ditugaskan dalam operasi pemeliharaan perdamaian. Upaya-upaya ini merupakan respons yang diperlukan terhadap kurangnya keterwakilan perempuan dalam lembaga-lembaga keamanan yang telah berlangsung lama serta hambatan struktural yang membatasi partisipasi mereka. Menanggapi seruan untuk meningkatkan partisipasi perempuan dalam operasi pemeliharaan perdamaian, berbagai lembaga mengembangkan kerangka kerja untuk mengintegrasikan perspektif gender. Akibatnya,

pengarusutamaan gender adalah proses menanamkan analisis gender⁹ pada setiap tahap pengembangan dan implementasi kebijakan, program, dan praktik.

Oleh karena itu, melalui inisiatif pengarusutamaan gendernya, PBB bertujuan untuk mengatasi norma-norma kelembagaan, sosial, hukum, dan budaya yang membatasi partisipasi perempuan dalam operasi perdamaian. Dalam praktiknya, hal ini sering kali menghasilkan inisiatif yang dirancang khusus untuk mendukung penugasan dan retensi perempuan.¹⁰ Meskipun inisiatif-inisiatif ini sangat penting untuk mengatasi kurangnya keterwakilan perempuan dalam operasi perdamaian secara historis, implementasinya terkadang menempatkan perempuan sebagai fokus utama atau satu-satunya dari kebijakan gender.

Meskipun pengarusutamaan gender sangat penting untuk mengatasi marginalisasi historis perempuan di sektor keamanan dan penugasan mereka dalam operasi pemeliharaan perdamaian, implementasinya secara tidak sengaja menciptakan titik buta kebijakan. Hal ini membatasi pengakuan terhadap pengalaman gender laki-laki, termasuk tanggung jawab pengasuhan dan kesejahteraan mereka, di dalam pasukan dan operasi perdamaian. Asumsi bahwa pria berseragam tersedia secara universal dan bebas dari tanggung jawab pengasuhan membuat inisiatif pengarusutamaan gender PBB dan T/PCC berfokus pada peningkatan jumlah perempuan melalui pembentukan program yang berpusat pada perempuan.¹¹

Pria dan Tanggung Jawab Pengasuhan

Norma gender secara historis menempatkan perempuan sebagai pengasuh utama, sementara institusi keamanan secara tradisional menggambarkan pria sebagai tentara ideal, selalu tersedia, tangguh, dan bebas dari tugas keluarga. Seorang penjaga perdamaian menjelaskan, “Saya pikir ada bias budaya dalam sistem PBB, bias budaya organisasional yang memandang masalah pengasuhan anak sebagai masalah yang berkaitan dengan perempuan dan bukan dengan pria.”

⁹ Analisis Gender, secara ringkas, adalah proses sistematis untuk mengkaji bagaimana perbedaan dalam peran gender, aktivitas, kebutuhan, peluang, dan hak/kepentingan memengaruhi laki-laki, perempuan, anak perempuan, dan anak laki-laki dalam situasi atau konteks tertentu. Analisis ini mengeksplorasi hubungan antara gender dan akses serta kendali mereka terhadap kekuasaan dan sumber daya.

¹⁰ Wittwer J (2024) Pengarusutamaan Gender dalam Operasi Perdamaian PBB: Janji yang Belum Terpenuhi? Laporan Khusus. Australian Strategic Policy Institute, https://ad-aspi.s3.ap-southeast-2.amazonaws.com/2024-08/Gender%20mainstreaming%20in%20UN%20peace%20keeping%20operations.pdf?VersionId=7Riy3_3PtW.nmKZf_icyJe4BSLkg3MU4.

¹¹ Mobekk E (2010) ‘Gender, Perempuan, dan Reformasi Sektor Keamanan’ *International Peacekeeping* 17, no. 2, 278–91. <https://doi.org/10.1080/13533311003625142>.

Asumsi-asumsi ini meluas ke sektor keamanan – khususnya pertahanan, di mana budaya operasional sering memprioritaskan kesiapan dan kemampuan dikerahkan yang konstan. Saat dikerahkan, seringkali sedikit pertimbangan terhadap pemisahan keluarga sebagai pemicu stres yang signifikan, dan terkadang akses internet yang tidak memadai yang mencegah pasukan penjaga perdamaian untuk tetap berhubungan dengan keluarga.¹² Akibatnya, tanggung jawab pengasuhan, terutama yang dipikul oleh pria, tetap sebagian besar tidak terlihat dalam kebijakan kelembagaan dan praktik sehari-hari serta sebagian besar tidak didukung. Hal ini sangat memengaruhi pria, di mana anak-anak mereka “tumbuh tanpa salah satu orang tua yang selalu berada di lapangan,” menurut seorang pasukan penjaga perdamaian UNMISS. Hal ini juga mengganggu komunikasi antara ayah dan anak; seperti yang dijelaskan oleh seorang pasukan penjaga perdamaian di MONUSCO, “mereka tidak mau berbicara denganku lagi.” Namun, bagi pria, seringkali ada stigma seputar pembahasan tanggung jawab pengasuhan dan kesejahteraan, sehingga mereka harus menghadapi tanggung jawab keuangan mereka.

Institusi keamanan beroperasi dalam budaya organisasi yang mengutamakan ketahanan, pengorbanan, dan ketersediaan terus-menerus.¹³ Tugas penjaga perdamaian seringkali memerlukan jam kerja panjang, pelatihan yang menuntut, dan penugasan jangka panjang jauh dari rumah. Dalam konteks ini, “prajurit atau penjaga perdamaian yang ideal” diharapkan selalu siap bertugas. Periode ketidakhadiran, seperti cuti melahirkan, cuti ayah, cuti orang tua, atau cuti pengasuh, dapat dianggap membatasi efisiensi operasional atau mengganggu kohesi unit. Hal ini, pada gilirannya, menghambat prospek karier dan, sebagai akibatnya, memperkuat citra prajurit ideal yang tampaknya bebas dari beban dan selalu siap, sehingga lebih mungkin naik ke tingkat kepemimpinan.

Meskipun cuti melahirkan secara luas diakui sebagai kebutuhan biologis, hal ini tetap memperumit konsep prajurit ideal dan secara tradisional memengaruhi persepsi bahwa perempuan kurang cocok untuk penugasan. Sebaliknya, laki-laki sering dianggap secara biologis dan sosial siap untuk penugasan kapan saja. Keyakinan ini memperkuat gagasan maskulinitas yang terinstitusionalisasi yang mengaitkan kompetensi profesional dengan

¹² Lowe L (2026) ‘Tantangan yang Terabaikan dalam Pemeliharaan Perdamaian: Perpisahan Keluarga’ Australian Institute of International Affairs, 2026. <https://www.internationalaffairs.org.au/australianoutlook/the-overlooked-challenge-of-peacekeeping-family-separation/>.

¹³ Howard JW dan Prividera LC (2006) ‘Nasionalisme Berbasis Gender: Analisis Kritis terhadap Militerisme, Patriarki, dan Prajurit Ideal’ Texas Speech Communication Journal, 30, no. 2, 134–45.

ketahanan emosional, stamina fisik, dan ketiadaan tanggung jawab pengasuhan.¹⁴ Seorang perwira militer pria berbagi bahwa selama wawancara pra-penugasan, beberapa ibu ditanyai, ‘Apakah Anda tidak akan merindukan anak-anak Anda?’ Atau ‘bagaimana tanggapan anak-anak Anda?’...pertanyaan yang mungkin tidak akan diajukan kepada seorang pria yang juga seorang ayah.”

Pertanyaan semacam itu dapat menjadi pemicu stres bagi perempuan yang bersiap untuk ditugaskan dan mungkin mendorong pembentukan layanan dukungan bagi pasukan penjaga perdamaian perempuan. Namun, kurangnya pengakuan terhadap tanggung jawab pengasuhan laki-laki mengakibatkan tidak adanya struktur dukungan bagi pasukan penjaga perdamaian laki-laki.

Beberapa pasukan penjaga perdamaian yang diwawancarai selama penelitian lapangan menggambarkan dinamika ini sebagai “bias budaya” atau “ketertinggalan budaya” di dalam lembaga keamanan. Kebijakan cuti orang tua mungkin secara formal ada, tetapi budaya organisasi sering kali memandang pengasuhan sebagai tanggung jawab ibu daripada tanggung jawab bersama. Akibatnya, pria mungkin enggan mengambil cuti orang tua atau cuti pengasuhan karena takut hal itu akan dianggap sebagai tanda kurangnya komitmen atau ketidakandalan operasional. Seorang perwira Inggris merefleksikan ekspektasi untuk memprioritaskan tugas di atas segalanya, mencatat bahwa penugasan berulang sering kali mengharuskan menempatkan kewajiban profesional di atas kehidupan keluarga:

Telah begitu banyak penugasan, dan saya selalu harus memprioritaskan pekerjaan saya. Dan saya pikir hal itu berdampak lebih besar pada keluarga saya daripada pada karier saya... Jika saya diaktifkan untuk operasi, maka tidak ada cara bagi saya untuk menolak, kecuali melalui rantai komando resmi J-1¹⁵ dan harus ada alasan yang sangat kuat mengapa saya tidak dapat ditugaskan.

Persepsi semacam itu membentuk keputusan penugasan dan sikap sehari-hari di lingkungan misi. Di wilayah misi, pria dianggap mampu menanggung risiko, trauma, dan

¹⁴ Karim S, Beardsley K, Olsson L, dan Gizelis TL (2015) ‘Ladies Last: Peacekeeping and Gendered Protection 1’. Dalam *Gender, Peace and Security: Implementing UN Security Council Resolution 1325*. Routledge, London.

¹⁵ Dalam militer Inggris, J1 merujuk pada cabang staf yang bertanggung jawab atas Personel dan Tenaga Kerja

ketidaknyamanan, seperti yang disuarakan oleh seorang insinyur di MINUSCA saat membahas kondisi akomodasi di daerah terpencil,

Bagaimana saya bisa membawa lebih banyak perempuan ke sini? Di mana saya harus menempatkan mereka? Oleh karena itu, lebih mudah untuk mengerahkan laki-laki. Tidak ada tekanan mengenai akomodasi.

Perempuan mungkin sering dipandang terutama dari sudut pandang peran sebagai ibu, sementara laki-laki dianggap lebih cocok untuk ditugaskan karena dianggap memiliki lebih sedikit kewajiban rumah tangga. Seorang anggota pasukan penjaga perdamaian di UNMISS menggambarkan ketegangan ini dengan tepat:

Ya, perempuan masih dipandang sebagai ibu terlebih dahulu dan terutama... Anda tahu, selama bertahun-tahun saya tidak pernah mendengar ada yang mengatakan 'dia seorang ayah. Saya tidak akan mengusulkannya, karena dia mungkin terbunuh.

Namun, bukti dari penelitian lapangan menantang asumsi-asumsi ini. Dalam survei global, 29 persen responden adalah laki-laki, dan 81 persen di antaranya melaporkan memiliki tanggung jawab pengasuhan. Wawancara lebih lanjut mengungkapkan bahwa banyak pasukan penjaga perdamaian laki-laki mendukung keluarga mereka dengan berbagai cara, termasuk memberikan dukungan finansial, perawatan emosional, dan mengambil keputusan mengenai kesejahteraan rumah tangga. Beberapa di antaranya juga berbicara tentang menjadi pengasuh utama dan terkadang satu-satunya. Namun, tanggung jawab ini sering kali dijelaskan oleh para pria itu sendiri dengan cara yang sejalan dengan ekspektasi gender yang dominan, yaitu lebih menekankan penyediaan finansial daripada peran pengasuhan.

Pengabaian institusional terhadap realitas pengasuhan pria memiliki implikasi yang lebih luas. Ketika kerentanan dan tanggung jawab keluarga pria tidak diakui, hal ini memperkuat budaya prajurit ideal, yang mengutamakan pengorbanan maskulin dan keterpisahan emosional. Seiring waktu, dinamika ini dapat menyebabkan gangguan stres pascatrauma, kelelahan, penurunan moral, dan efektivitas operasional yang berkurang. Selain itu, ketika kebijakan gender hanya berfokus pada kebutuhan perempuan tanpa mengakui pengalaman gender yang lebih luas dari seluruh personel, hal ini dapat menimbulkan rasa tidak puas atau reaksi balik, yang pada akhirnya melemahkan tujuan pengarusutamaan gender itu sendiri. Oleh karena itu, sangatlah penting tidak hanya demi kesejahteraan seluruh personel, tetapi juga untuk meningkatkan kredibilitas dan keberlanjutan reformasi gender dalam operasi pemeliharaan perdamaian.

Rekomendasi

Laporan ini menunjukkan bahwa beberapa Negara Anggota dan PBB telah mulai mempertimbangkan kembali bagaimana pengarusutamaan gender diterapkan dalam lembaga keamanan dan lingkungan misi. Untuk mengatasi titik-titik buta yang diidentifikasi dalam laporan ini, khususnya ketidakjelasan tanggung jawab pengasuhan dan kesejahteraan laki-laki, pengarusutamaan gender harus berkembang melampaui fokus sempit pada representasi perempuan. Sebaliknya, pengarusutamaan gender harus mengadopsi pendekatan yang lebih inklusif dan berpusat pada manusia yang mengakui realitas gender yang memengaruhi seluruh personel yang bertugas dalam operasi pemeliharaan perdamaian.

1. Mengadopsi pendekatan transformatif terhadap pengarusutamaan gender.

Strategi pengarusutamaan gender harus melampaui persamaan “gender” dengan perempuan saja. Pendekatan transformatif harus secara bersamaan menantang eksklusi patriarkal terhadap perempuan dan ekspektasi patriarkal yang dibebankan pada laki-laki, terutama ekspektasi bahwa laki-laki harus selalu siap sedia, tangguh, dan terlepas dari tanggung jawab pengasuhan. Oleh karena itu, kebijakan harus secara eksplisit mengakui beragam tanggung jawab pengasuhan personel di dalam lembaga-lembaga penjaga perdamaian, karena norma-norma gender membentuk pengalaman, kerentanan, dan tanggung jawab.

2. Menormalisasi tanggung jawab pengasuhan di seluruh gender

Kebijakan institusional harus secara aktif mempromosikan pengakuan dan pemanfaatan cuti orang tua dan cuti pengasuh oleh seluruh staf, terutama laki-laki. Menormalisasi cuti ayah dan peran pengasuhan dapat mengurangi stigma dan membantu mengubah budaya organisasi menjauh dari gagasan bahwa pengasuhan hanya merupakan tanggung jawab perempuan. Hal ini dapat menguntungkan karier perempuan dan kesejahteraan laki-laki. Panduan yang jelas, dukungan kepemimpinan, dan komunikasi terbuka sangat penting untuk memastikan staf dapat mengakses kebijakan ini tanpa takut akan konsekuensi profesional.

3. Mengintegrasikan kesejahteraan dan keseimbangan kehidupan kerja ke dalam kerangka kebijakan gender.

Kebijakan gender harus mengintegrasikan fokus sistematis pada kesejahteraan personel penjaga perdamaian, termasuk menangani kesehatan mental, paparan trauma, dan stres akibat pemisahan yang berkepanjangan dari keluarga. Hal ini merupakan inti dari kewajiban

organisasi untuk memberikan perawatan serta merupakan keharusan strategis, dengan mengakui hubungan antara kesejahteraan, kinerja, dan hasil. Mengumpulkan data yang dipisahkan berdasarkan gender mengenai kebutuhan personel, bukan hanya representasi, dapat membantu organisasi memahami dengan lebih baik bagaimana tanggung jawab pengasuhan, stres, dan pola penugasan (misalnya frekuensi dan durasi penugasan, serta waktu antara penugasan) memengaruhi baik pria maupun wanita. Bukti ini dapat memandu pengembangan kebijakan personel yang lebih responsif dan mendukung serta dukungan kesehatan mental dan psikologis yang lebih komprehensif.

4. Memperkuat pelatihan kepemimpinan mengenai analisis gender yang inklusif

Kepemimpinan senior dan manajemen misi memerlukan pelatihan berkelanjutan untuk memperluas pemahaman tentang gender di luar inisiatif yang berfokus pada perempuan. Para pemimpin memainkan peran penting dalam membentuk budaya organisasi dan dalam menerapkan kebijakan. Pelatihan harus memungkinkan mereka untuk mengenali asumsi berbasis gender dalam praktik penugasan, kebijakan kesejahteraan, dan ekspektasi kelembagaan, memastikan bahwa pengarusutamaan gender mencerminkan realitas seluruh tenaga kerja.

Pengarusutamaan gender dalam misi pemeliharaan perdamaian bukanlah upaya yang bersifat zero-sum. Upaya untuk memajukan kesetaraan gender justru akan melemah, bukan menguat, jika pengalaman dan kerentanan berbasis gender yang dialami laki-laki tetap tidak diakui. Mengatasi titik-titik buta ini dapat meningkatkan legitimasi kelembagaan, kesejahteraan personel, efektivitas operasional, serta kredibilitas reformasi gender. Contoh-contoh yang menggembirakan sudah ada. Di Angkatan Bersenjata Ghana, misalnya, Penanggung Jawab Gender mencakup perwira pria dan wanita, yang menandakan bahwa tanggung jawab gender dibagi di seluruh institusi. Demikian pula, di Pasukan Penjaga Perdamaian PBB di Siprus, inisiatif kesejahteraan seperti pusat rekreasi misi memungkinkan personel yang ditugaskan untuk mempertahankan hubungan yang bermakna dengan keluarga mereka, termasuk berinteraksi secara virtual dengan anak-anak selama penugasan.

Inisiatif semacam itu menunjukkan bahwa pendekatan yang lebih inklusif terhadap pengarusutamaan gender bersifat praktis dan dapat dicapai. Dengan mengakui pengasuhan, kerentanan, dan kesejahteraan sebagai realitas manusia yang sama-sama dialami, bukan sebagai pengecualian berbasis gender, lembaga keamanan dapat memperkuat kebijakan

personel mereka serta komitmen mereka terhadap partisipasi yang setara dalam operasi perdamaian global.