

ANALISIS KEBIJAKAN PENDIDIKAN BERWAWASAN GENDER DI UNIVERSITAS NEGERI PADANG

Maryati Jabar, Djusmaini Djamas, Latisma Dj

Fakultas Teknik, Fakultas MIPA
Universitas Negeri Padang

Abstract

This article is based on a research on Education Policy Analysis with Gender Responsive in Padang State University, with the purpose of examining gender profile of students and lecturers; to reveal the problems of gender equity and equality; to find out factors causing gender disparity; and to get solution for the problems. Data is analyzed using Gender Analysis Pathway. This research recommends that Padang State University gradually apply the new paradigms of gender responsive for every policy based on university policy groundwork on gender responsive and INPRES No 9 year 2000.

Key words: *responsiveness, gender in education, policy analysis*

Pendahuluan

Pendidikan adalah hak asasi manusia yang paling mendasar, oleh sebab itu setiap warga negara berhak memperoleh layanan yang baik dan berkualitas untuk kehidupan yang lebih baik dimasa yang akan datang. Selaras dengan itu pasal 31 ayat 1 UUD 1945 menyatakan bahwa, setiap warganegara, baik laki-laki maupun perempuan berhak mendapatkan kesempatan setara untuk mengecap pendidikan. Hal ini menunjukkan tidak adanya perbedaan antara laki-laki dan perempuan untuk memperoleh akses pada pendidikan

Dalam rangka mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender sebagaimana diamanatkan GBHN dan Undang-Undang no 25 tahun 2000 tentang Program Pembangunan Nasional (PROPENAS), telah dikembangkan kebijakan nasional yang responsif gender. Salah satu strategi yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut adalah strategi pengarusutamaan gender dalam pembangunan, yang dipertegas dengan Inpres no 9 tahun 2000.

Bila melihat dari lensa pendidikan nasional maupun daerah disadari bahwa negara masih saja dihadapkan pada berbagai isu dan permasalahan yang berkaitan dengan pemerataan dan perluasan kesempatan belajar, peningkatan mutu dan relevansi, efisiensi dan mana-

jemen pendidikan dan kemudian disparitas gender di berbagai tingkatan pendidikan masih terjadi, hal ini tergambar pada indikator makro kesetaraan dan keadilan gender yang disebut dengan *Gender Development Index (GDI)*, yang menempatkan posisi Negara Indonesia termasuk dalam ranking yang rendah dibandingkan negara-negara lain dan sampai saat ini belum menunjukkan perbaikan yang signifikan. Pada tahun 2004, GDI Indonesia berada pada peringkat 90 dari 177 negara (Depdiknas RI, 2004).

Langkah yang harus dilaksanakan untuk menghapus kesenjangan gender menjadi terbuka dengan adanya dukungan *komitmen nasional dan internasional* dalam mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dan anak dalam bidang pendidikan. Pemerintah Indonesia telah meratifikasi konvensi penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan (CEDAW), dalam UU No 7 th 1984. Dengan demikian pemerintah konsekuen dan mempunyai kebijakan yang jelas untuk mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender. Kemudian *The Beijing Declaration and The Platform for Action 1996 (Gender Education and Development, International Centre of The ILO)* secara tegas menyatakan bahwa: "pendidikan merupakan hak asasi manusia dan alat penting dalam mencapai kesetaraan, perkembangan dan perda-

Analisis Kebijakan Pendidikan ...

maian. Pendidikan yang tidak diskriminatif akan menguntungkan baik bagi perempuan maupun laki-laki, yang pada gilirannya akan mempermudah terjadinya kesetaraan (*equity*) dalam relasi antara perempuan dan laki-laki dewasa pada masyarakat yang lebih luas” (Pokja PUG Pendidikan, 2004)

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, persoalan yang sering terjadi adalah dalam tatanan pelaksanaan kebijakan pendidikan, dimana ternyata pendidikan bukanlah sesuatu yang bebas nilai, karena ia merupakan produk atau konstruksi sosial. Terlebih-lebih ada jenis kelamin dalam masyarakat yaitu cenderung perempuan yang tidak selalu diuntungkan akibat konstruksi sosial tersebut (Achmad M, 2001). Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan lembaga sosial yang amat penting dalam membentuk dan kemudian memposisikan individu laki-laki dan perempuan pada golongan dan strata tertentu dalam masyarakat. Kondisi ini pada gilirannya cenderung menjadi penyebab munculnya berbagai bentuk ketidakadilan di dalam keluarga, masyarakat, dan negara terutama terhadap perempuan yang menurut (Fakih, 1996) termanifestasikan dalam bentuk marjinalisasi, subordinasi, stereotipe, bebankerja ganda, dan kekerasan

Kebijakan pembangunan pendidikan tinggi yang responsif gender diarahkan untuk meningkatkan daya tampung mahasiswa (APK) dengan mempertimbangkan aspek geografis, pusat pertumbuhan ekonomi, dan keseimbangan gender. Peningkatan daya tampung juga dilakukan dengan memperhatikan peningkatan kualitas dan relevansi pendidikan tinggi melalui peningkatan kualitas pembelajaran mahasiswa, kemampuan tenaga akademik dan administrasi yang memperhatikan keseimbangan gender, serta penataan sistem kelembagaan akreditasi menjadi lembaga yang mandiri dan independen, di samping pengembangan kurikulum berbasis kompetensi dengan memasukkan materi yang responsif gender (Depdiknas RI, 2004). Hal lain yang perlu dicermati adalah bagaimana implementasi dari kebijakan lembaga, pengelola pendidikan, kegiatan penelitian, program pengabdian kepada masyarakat, yang responsif gender. Dengan memperhatikan uraian-uraian tersebut, maka Pengarusutamaan Gender di sektor pendidikan tinggi melalui berbagai program / kebijakan, perlu segera dilaksanakan mengingat bahwa pendidikan merupakan kebutuhan baik laki-laki maupun perempuan.

Survey awal yang dilakukan di institusi pendidikan UNP, fenomena awal tentang permasalahan umum gender terlihat pada proporsi mahasiswa maupun dosen pada program studi tertentu yang masih didominasi laki-laki atau perempuan. Beranjak dari keadaan ini, ingin diketahui apakah kesenjangan ini juga terjadi pada ke tiga bidang program perguruan tinggi ini, yaitu: program pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, yang berkaitan dengan akses, partisipasi, mutu, dan manajemen. Untuk menyelidiki hal ini, dirumuskan masalah penelitian (1) Bagaimana profil gender mahasiswa dan staf pengajar pada setiap jurusan (2) Masalah-masalah disparitas gender apa saja yang ditemui pada mahasiswa dan staf pengajar di berbagai jurusan yang ada di UNP, (3) Faktor-faktor apa saja yang menjadi penyebab terjadinya disparitas gender pada mahasiswa dan staf pengajar di berbagai jurusan yang ada di UNP, (4) Bagaimana solusi yang dapat dilakukan untuk mengatasi disparitas gender pada mahasiswa dan staf pengajar di berbagai jurusan di UNP.

Gender merupakan konstruksi sosial tentang peran laki-laki dan perempuan dalam seluruh kehidupan. Di dalam konsep gender laki-laki dan perempuan mempunyai hak dan kewajiban sosial yang bersandar pada akar budaya. Konstruksi sosial tentang perempuan dan laki-laki sudah dimulai ketika sang bayi berada pada kandungan ibunya (melalui beda perilaku) sesuai dengan nilai, adat istiadat dan norma yang berlaku. Konstruksi sosial ini berlangsung secara terus menerus dan dinamis baik pada tingkat keluarga, masyarakat maupun negara, sehingga terinternalisasi pada setiap individu. Oleh karena itu gender bisa dirubah sesuai dengan perkembangan masyarakat.

Pengarusutamaan Gender merupakan sebuah strategi dasar yang dibangun untuk mengintegrasikan gender menjadi satu dimensi integral dari perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan guna mencapai kesetaraan dan keadilan gender (PP. RI, 2000). Kemudian tujuan PUG adalah terselenggaranya perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan nasional yang berperspektif gender dalam rangka mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Dalam Inpres no 9 tahun 2000,

disebutkan bahwa Pengarusutamaan Gender tersebut secara umum dilaksanakan dengan (1) Analisa gender dan (2) Upaya Komunikasi, Informasi, dan Edukasi (KIE) tentang PUG pada instansi dan lembaga pemerintah baik tingkat pusat maupun daerah.

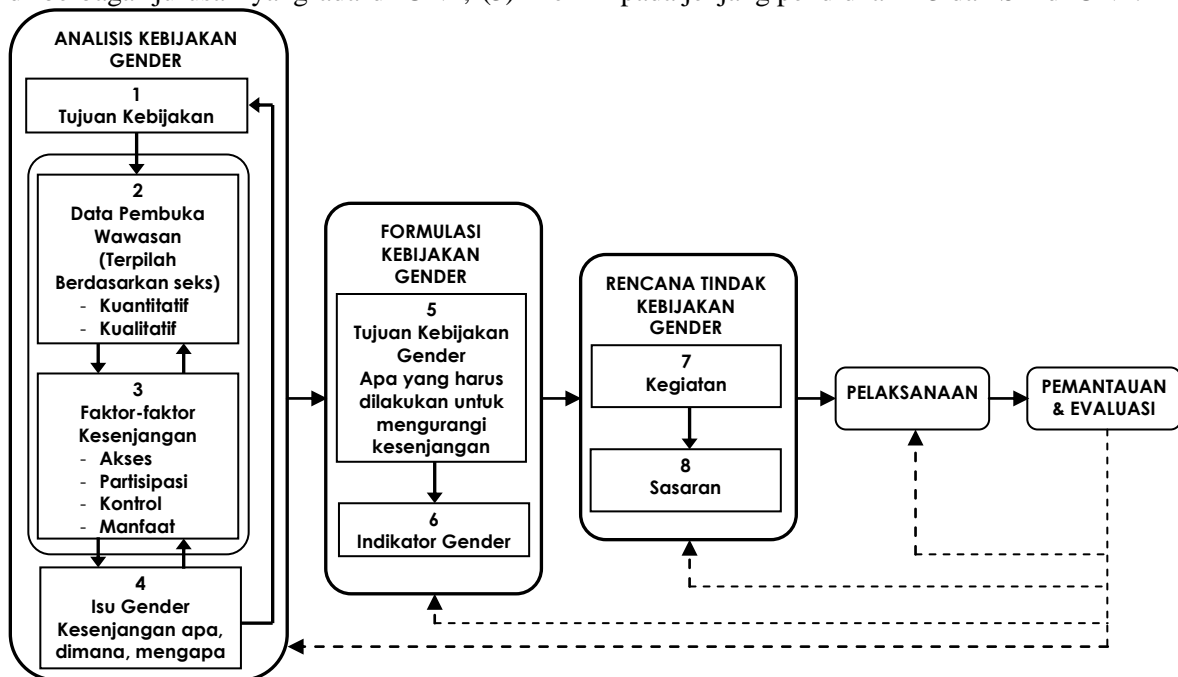
Perencanaan kebijakan yang responsif gender bertujuan untuk: (1) meningkatkan kesempatan dan manfaat yang dapat diperoleh melalui penghapusan diskriminasi yang sistimatis terhadap laki-laki dan perempuan; (2) mengintegrasikan upaya untuk menindaklanjuti permasalahan dan kebutuhan laki-laki dan perempuan secara langsung maupun tidak langsung; (3) meningkatkan peran dan partisipasi laki-laki dan perempuan dalam proses pembangunan sebagai salah satu perwujudan hak asasi manusia (Menteri Negara PP.RI, 2000). Tujuan terpenting pembangunan pendidikan selain pemerataan, kualitas dan relevansi adalah mewujudkan keadilan dan kesetaraan antara laki-laki dan perempuan baik dalam akses, kontrol maupun dalam memanfaatkan hasil pendidikan (Pokja PUG Pendidikan, 2004).

Penelitian bertujuan, (1) Mendapatkan profil gender tentang mahasiswa dan staf pengajar pada setiap jurusan, terkait dengan akses dan pemerataan, mutu dan relevansi, dan manajemen pendidikan, (2) Mengetahui permasalahan-permasalahan ketidakadilan dan ketidaksetaraan gender pada mahasiswa dan staf pengajar di berbagai jurusan yang ada di UNP, (3) Me-

nemukenali faktor-faktor yang menjadi penyebab terjadinya disparitas gender pada mahasiswa dan staf pengajar di berbagai jurusan yang ada di UNP, (4) Merumuskan solusi yang dapat dilakukan untuk mengatasi disparitas gender pendidikan pada mahasiswa dan staf pengajar di berbagai jurusan di UNP

Kontribusi dari penelitian diharapkan (1) Memberikan informasi bagi para pembuat kebijakan, dalam menyusun kebijakan pendidikan kedepan yang diharapkan berperspektif gender, (2) Menjadikan Pengarusutamaan Gender di lingkungan UNP sebagai salah satu subjek pengetahuan dalam manajemen di UNP, (3) Diharapkan para perencana kebijakan, pembuat keputusan pelaksana pendidikan di UNP untuk sensitif dan lebih berkeadilan gender. Dengan demikian dapat dilakukan optimalisasi potensi perempuan dan laki-laki secara seimbang.

Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dan kuantitatif, pendekatan kuantitatif untuk mengungkapkan faktor-faktor penyebab terjadinya kesenjangan gender (pada akses, partisipasi, kontrol dan benefit), sedangkan pendekatan kualitatif akan diungkapkan/digambarkan kenapa terjadi kesenjangan tersebut dari pandangan subjek penelitian. Yang menjadi subjek penelitian adalah mahasiswa dan dosen, di lingkungan Universitas Negeri Padang, sedangkan lokasi penelitian adalah seluruh fakultas/jurusan pada jenjang pendidikan D3 dan S1 di UNP.



Sumber: Bappenas dan WSP II, 2001

Gambar 1. Alur Kerja Analisis Gender Pathway

Analisis Kebijakan Pendidikan ...

Data yang sudah terkumpul akan dianalisis menggunakan teknik Gender Analisis Pathway (GAP) (Bappenas, 2003). Alur kerja ini bergerak dari tujuan umum kebijakan, menuju pemahaman yang lebih luas tentang aspek gender, kepekaan dan indikator gender, seperti yang ditunjukkan pada Gambar 1.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis data ditemukan faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya berbagai gejala ketidaksetaraan gender yang dapat dijelaskan dalam empat kelompok permasalahan, yaitu akses, kontrol, partisipasi, dan manfaat.

Akses, yaitu kesenjangan partisipasi pendidikan laki-laki dan perempuan di berbagai Fakultas/ Jurusan di lingkungan Universitas Negeri Padang, yang cenderung lebih banyak dipengaruhi oleh nilai-nilai sosial budaya yang tumbuh dan berkembang serta dianut oleh keluarga dan masyarakat, berkaitan dengan perbedaan jenis kelamin yang diterapkan ke dalam peran gender.

Kontrol, (1) masih kuatnya stereotip pada sebahagian civitas akademika tentang apa yang pantas, dan apa yang tidak pantas bagi laki-laki dan perempuan, dalam setiap aktivitas, (2) sangat kurangnya perempuan menduduki jabatan struktural dan fungsional baik di Universitas maupun di Fakultas-Fakultas, (3) adanya stereotype sebahagian civitas akademika terhadap bidang studi tertentu, (4) masih dominannya peran orangtua dalam menentukan jurusan yang akan dipilih anak-anaknya.

Partisipasi, (1) kurangnya penelitian yang dilakukan dosen baik laki-laki maupun perempuan, (2) kurangnya pengabdian masyarakat yang dilakukan dosen, terutama dosen perempuan, (3) kurangnya jumlah kajian perempuan dalam berbagai kegiatan penelitian yang dilakukan dosen, (4) kurangnya potensi dosen perempuan untuk mengikuti pendidikan lanjutan S3, guna meningkatkan proporsi dosen berpendidikan S3, (e) nilai sosial budaya yang dianut masyarakat terhadap bidang studi tertentu, ikut mempengaruhi partisipasi civitas akademika pada program studi dan aktivitas tertentu.

Manfaat, (1) kurangnya akses perempuan dan juga laki-laki dalam memilih prodi tertentu, (2) keterbatasan tenaga pendidik dan pengambil kebijakan di universitas/fakultas/jurusan yang responsif gender, (3) kurangnya akses perem-

puan turut serta sebagai pengambil kebijakan di UNP.

Berdasarkan empat aspek permasalahan kesenjangan gender yang ditemukan, dirumuskan isu-isu kesenjangan gender yaitu : (1) Masih terjadinya gejala segregasi gender dalam pemilihan jurusan oleh calon mahasiswa yang melamar ke UNP dimana jumlah mahasiswa perempuan lebih banyak dari mahasiswa laki-laki di hampir seluruh fakultas di lingkungan UNP, (2) Kesenjangan dalam pemilihan jurusan bagi mahasiswa perempuan dan laki-laki terlihat dari masih didominasinya fakultas/jurusan/program studi keteknikan dan olahraga oleh laki-laki, dan jurusan lainnya oleh perempuan, (3) Pencapaian IPK mahasiswa perempuan lebih tinggi dari mahasiswa laki-laki, (4) Kesenjangan gender juga terdapat dalam jumlah dosen, dimana dosen laki-laki masih mendominasi hampir di seluruh fakultas, kecuali pada fakultas/jurusan tertentu, (5) Kesenjangan gender juga terjadi pada keterwakilan perempuan dalam menduduki jabatan struktural di UNP, (6) Kesenjangan gender yang terjadi akibat adanya perbedaan latar belakang tingkat pendidikan antara dosen perempuan dan laki-laki. Semakin tinggi latar belakang pendidikan dosen, semakin lebar kesenjangan gendernya. Hal ini dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal yang ada pada diri dosen perempuan, (7) Kesenjangan gender terjadi juga pada pencapaian golongan dan jabatan fungsional untuk dosen dimana semakin tinggi golongan dan jabatan fungsional semakin kecil jumlah dosen perempuan yang dapat mencapainya, (8) Kesenjangan gender terjadi juga pada jabatan struktural, dengan demikian keterwakilan perempuan dalam pengambilan kebijakan menjadikan terbatasnya pemahaman para pengelola dan pelaksana pendidikan akan pentingnya kesetaraan gender, (9) Tidak terdapat ketetapan lembaga yang secara eksplisit mencantumkan aspek kesetaraan dan keadilan gender dalam membuat arah dan kebijakannya, (10) Dalam konteks stereotype gender, perbedaan jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan telah mempengaruhi pola pikir sebahagian civitas akademika untuk memberi persepsi identitas perbedaan peranan gender yang menimbulkan adanya ketidakadilan dan ketidaksetaraan gender.

Pembahasan

Berdasarkan aspek kesenjangan gender

dan isu-isu yang ditemukan, diperlukan, (1) Reformulasi kebijakan pendidikan yang tercantum dalam Arah Kebijakan Pengembangan UNP/Fakultas/Unit-unit (yang masih netral gender), dengan menetapkan secara eksplisit kesetaraan dan keadilan gender, (2) Menjadikan pengarusutamaan gender di lingkungan perguruan tinggi sebagai salah satu subyek pengetahuan dalam manajemen perguruan tinggi, (3) Meningkatkan minat siswa sekolah menengah baik laki-laki maupun perempuan untuk memasuki jurusan-jurusan yang kurang diminati oleh salah satu jenis kelamin tersebut, (4) Meningkatkan secara kuantitas (jumlah) dan kualitas (IP) proporsi wisudawan laki-laki dan perempuan yang setara pada setiap periode, (5) Memberi kesempatan lebih besar kepada dosen perempuan untuk meneruskan pendidikan ke jenjang S3 dengan mendapatkan beasiswa, tanpa harus mengabaikan kualitas, (6) Memberi kesempatan kepada perempuan untuk duduk sebagai pimpinan, dengan tetap memperhatikan kompetensi, (7) Meningkatkan jumlah dan mutu kajian perempuan dalam berbagai kegiatan penelitian dan pengabdian pada masyarakat, (8) Memberikan penataran gender bagi mahasiswa, dosen, tenaga administrasi, dan pimpinan perguruan tinggi, (9) Meningkatkan peluang dosen perempuan untuk menduduki posisi pengambil kebijakan strategis, (10) Memperkuat pusat studi kajian wanita pada lembaga penelitian.

Simpulan dan Saran

Kesimpulan dari hasil penelitian adalah : (1) Menyusun profil gender tentang mahasiswa dan staf pengajar pada setiap jurusan, terkait dengan akses dan pemerataan, mutu dan relevansi, dan manajemen pendidikan (2) Merumuskan permasalahan permasalahan ketidakadilan dan ketidaksetaraan gender pada mahasiswa dan staf pengajar di berbagai jurusan yang ada di UNP (3) Menemukan faktor-faktor yang menjadi penyebab terjadinya disparitas gender pada mahasiswa dan staf pengajar di berbagai jurusan yang ada di UNP, (4) Merumuskan solusi yang dapat dilakukan untuk mengatasi kesenjangan gender pendidikan pada mahasiswa dan staf pengajar di berbagai fakultas dan jurusan di UNP

Dari pembahasan hasil penelitian, dirumuskan beberapa rekomendasi yaitu: Perlu adanya kegiatan sosialisasi INPRES nomor 9 tahun 2000 tentang Pengarus-utamaan

Gender (PUG) dalam Pembangunan Nasional kepada pejabat pengambil kebijakan dan penyelenggara pendidikan, melalui sosialisasi dan pelatihan PUG bidang pendidikan dan analisis GAP, agar civitas akademika memiliki wawasan gender dan dapat meningkatkan kesadaran gender, sehingga tercipta kesetaraan dan keadilan gender dalam setiap program maupun kegiatan dikampus UNP.

Angka partisipasi pendidikan mahasiswa laki-laki dan perempuan yang masih belum responsif gender pada beberapa jurusan di lingkungan UNP, cenderung lebih banyak dipengaruhi oleh nilai-nilai sosial budaya yang tumbuh dan berkembang serta dianut oleh keluarga dan masyarakat. Perlu adanya pemikiran dari para pengambil kebijakan untuk dapat meningkatkan minat pelajar di SLTA dan masyarakat tentang peluang untuk memasuki program pada jurusan tertentu yang masih belum responsif gender.

Perlunya merancang program pembelajaran dosen yang juga mempertimbangkan peningkatan pencapaian IPK mahasiswa laki-laki, agar tercipta kesetaraan dan keadilan gender.

Perlunya manajemen dan peningkatan kinerja, yang memperhatikan keikutsertaan perempuan dan laki-laki dalam setiap program dan kegiatan di Universitas Negeri Padang. Menjadikan gender di lingkungan perguruan tinggi sebagai salah satu subyek pengetahuan dengan memasukkan pada kurikulum jurusan tertentu.

Mendorong semua unit-unit yang ada di UNP untuk menyediakan data terpilah menurut jenis kelamin, agar semua permasalahan kesenjangan gender di UNP dapat segera diidentifikasi guna dicarikan pemecahannya.

Memberi kesempatan lebih besar kepada dosen perempuan untuk meneruskan pendidikan ke jenjang S3 dengan mendapatkan beasiswa, tanpa harus mengabaikan kualitas. Memberi kesempatan kepada dosen perempuan untuk menduduki jabatan fungsional dan struktural, dengan tetap memperhatikan kompetensi.

Menyeimbangkan jumlah dan mutu kajian perempuan dalam berbagai kegiatan penelitian yang diselenggarakan di UNP dan meningkatkan peran dosen perempuan sebagai pakar (penilai proposal) dan pelaksanaan penelitian dalam kajian iptek. Meningkatkan kegiatan pengabdian pada masyarakat yang berwawasan gender bagi dosen dengan

Analisis Kebijakan Pendidikan ...

melibatkan mahasiswa.

UNP sebagai salah satu pusat keilmuan serta sebuah lembaga pendidikan tinggi mempunyai posisi yang kuat dan memiliki peran yang sangat strategis untuk merubah sikap bias gender civitas akademika dan masyarakat melalui tenaga didiknya.

Daftar Rujukan

- Achmad Muthali'in. (2001). **Bias Gender Dalam Pendidikan**. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Anonim. (2000). **Rencana Induk Pembangunan Nasional Pemberdayaan Perempuan 2000-2004**, Jakarta: Kantor Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan Republik Indonesia.
- Anonim. (2003). **Pembangunan Pendidikan Berwawasan Gender**. Jakarta: Direktur Agama dan Pendidikan Bappenas.
- Anonim. (2004). **Position Paper Pengarusutamaan Gender Bidang Pendidikan**. Jakarta: Depdiknas RI.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2002). **Pengarusutamaan Gender Bidang Pendidikan**. Jakarta: Depdiknas.
- Fakih, Mansour. 1996. **Analisis Gender dan Transformasi Sosial**. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Pokja PUG Pusat (2004). **Pesan Standar Pengarusutamaan Gender Bidang Pendidikan**. Jakarta: Depdiknas RI.