

# URGENSI MANAJEMEN BERBASIS MADRASAH RESPONSIF GENDER

*Siti Zulaikha<sup>1</sup>*)

**Abstrak:** Manajemen berbasis madrasah responsif gender sebuah model manajemen yang menyediakan akses yang sama bagi laki-laki maupun perempuan untuk berperan di dalamnya serta menghasilkan manfaat yang sama bagi keduanya. Tulisan ini mencoba menguraikan tentang bagaimana konsep manajemen berbasis madrasah responsif gender yang meliputi: manajemen kurikulum dan pembelajaran, manajemen tenaga kependidikan, manajemen kesiswaan, dan manajemen sumber daya manusia yang responsif gender.

**Kata kunci :** Manajemen Berbasis Madrasah, Responsif Gender

## A. PENDAHULUAN

Berdasarkan data yang dikeluarkan *Center For Informatics Data and Islamic Studies* (CIDIES) Departemen Agama dan database EMIS (*Education Management System*) Dirjen Pendidikan Islam Departemen Agama, jumlah madrasah (Madrasah Ibtidaiyah/MI, Madrasah Tsanawiyah/MTs, dan Madrasah Aliyah/MA sebanyak 36.105 madrasah (tidak termasuk madrasah diniyah dan pesantren). Dari jumlah itu, 90,08% berstatus swasta dan hanya 9,92% yang berstatus Negeri.<sup>2</sup>

Kondisi kelembagaan madrasah ini dapat digunakan untuk membaca kualitas madrasah secara keseluruhan, seperti keadaan guru, siswa, kurikulum, fisik dan fasilitas, dan sarana pendukung lainnya, karena keberadaan lembaga-lembaga pendidikan dasar dan menengah di tanah air pada umumnya masih bergantung pada pemerintah. Atas dasar itulah tidak terlalu salah jika dikatakan bahwa madrasah-madrasah swasta masih mengalami masalah yang mendasar yaitu berjuang keras untuk mempertahankan hidup.

Pemberlakuan UU No. 22 tahun 1999 tentang otonomi daerah dan PP No. 25 tahun 2000 tentang kewenangan pemerintah dan provinsi sebagai daerah otonom berpengaruh

---

<sup>1</sup> Dosen Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah STAIN Curup

<sup>2</sup> Lilik Andaryuni, "Eksistensi Madrasah di Indonesia" dalam *Jurnal Ilmiah Manahij Berpikir Kritis Transformatif*, Vol. I. No.I, STAI Kutai Timur, 2008, hlm. 100.

terhadap sektor pendidikan. Pemberlakuan otonomi daerah meniscayakan otonomi di sektor pendidikan.<sup>13</sup>

Untuk menyelaraskan otonomi daerah dengan otonomi di sektor pendidikan, pengelolaan pendidikan diarahkan pada manajemen berbasis sekolah (MBS). Konsep kebijakan ini dirumuskan sebagai model manajemen yang memberikan otonomi lebih besar kepada warga sekolah (guru, kepala sekolah, orang tua, dan masyarakat) untuk meningkatkan mutu sekolah berdasarkan kebijakan pendidikan nasional. Kebijakan ini diharapkan dapat diterapkan di sekolah-sekolah di Indonesia. Madrasah sebagai salah satu entitas pendidikan di Indonesia, mau tidak mau harus mengikuti perkembangan pendidikan dewasa ini. Adopsi manajemen pendidikan berbasis sekolah menjadi manajemen berbasis madrasah merupakan keniscayaan yang tidak terelakkan.<sup>4</sup>

Atas dasar itu pula kemudian muncul konsep manajemen yang responsif gender, karena seyogyanya bagi para pengelola pendidikan untuk memperhatikan juga kesetaraan gender dalam bidang pendidikan. Kesetaraan gender dalam bidang pendidikan dipandang sangat penting karena sektor pendidikan merupakan sektor yang paling strategis untuk memperjuangkan kesetaraan gender. Dengan asumsi bahwa tidak ada bias gender dalam kebijakan-kebijakan pemerintah khususnya dalam bidang pendidikan, artinya kesempatan untuk meningkatkan potensi (SDM) baik laki-laki maupun perempuan sangat terbuka seluas-luasnya, dengan peluang yang sama.<sup>5</sup>

Pendidikan juga merupakan kunci terwujudnya keadilan gender dalam masyarakat, karena di samping merupakan alat untuk mentransfer norma-norma masyarakat, pengetahuan dan kemampuan manusia, juga sebagai alat untuk mengkaji dan menyampaikan ide-ide dan nilai baru. Dengan demikian, lembaga pendidikan merupakan sarana formal untuk sosialisasi sekaligus transfer nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku dalam masyarakat, termasuk nilai dan norma gender. Nilai dan norma tersebut ditransfer secara lugas maupun secara tersembunyi, baik melalui buku-buku teks yang digunakan maupun pada suasana dan proses pembelajaran. Oleh karena itu, dalam lembaga pendidikan, sebagai tempat mentransfer pengetahuan kepada masyarakat, mewujudkan keadilan gender merupakan hal yang niscaya. Untuk mengarah pada terwujudnya keadilan gender yang dimaksud maka perlu; (1) memberlakukan keadilan gender dalam pendidikan dan menghilangkan pembedaan pada

---

<sup>3</sup> Yudi Hartono dalam "<http://www.suaramerdeka.com>", terbit 4 Januari 2005, diakses pada tanggal 10 Oktober 2009.

<sup>4</sup> Ahmad Rozikun & Namaduddin, *Strategi Perencanaan Manajemen Berbasis Madrasah di Tingkat Menengah* (Jakarta: Listafariska Putra, 2008), hlm. iii.

<sup>5</sup> Ace suryadi & Ecep Idris, *Kesetaraan Gender Dalam Bidang Pendidikan* (Bandung: PT Genesindo, 2004), hlm. 105

peserta didik, (2) mengupayakan keadilan gender di kalangan staf dan pimpinan, dan (3) meredam sebab-sebab terjadinya kekerasan dan diskriminasi melalui materi pengetahuan yang diajarkan, proses pembelajaran yang dilakukan, dan menentang segala ide dan pemikiran yang mengandung *stereotype* negatif.<sup>26</sup>

## B. SEKILAS KONSEP MANAJEMEN BERBASIS MADRASAH

Konsep manajemen berbasis madrasah yang diungkap dalam pedoman manajemen berbasis madrasah bahwa manajemen berbasis madrasah merupakan strategi untuk mewujudkan madrasah yang efektif dan produktif. MBM merupakan paradigma baru manajemen pendidikan, yang memberikan otonomi luas pada madrasah, dan pelibatan masyarakat dalam kerangka kebijakan pendidikan nasional.<sup>7</sup>

Dasar hukum pelaksanaan MBM adalah UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas Pasal 51 ayat 1 dijelaskan: “Pengelolaan satuan pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah dilaksanakan berdasarkan standar pelayanan minimal dengan prinsip manajemen berbasis sekolah/madrasah.”<sup>8</sup> Legalisasi pelaksanaan MBM juga termuat dalam PP RI No. 19 Thn. 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional pada pasal 49 ayat 1 dijelaskan Pengelolaan Satuan Pendidikan pada jenjang pendidikan dasar dan menengah menerapkan manajemen berbasis sekolah yang ditunjukkan dengan kemandirian, kemitraan, partisipasi, keterbukaan dan akuntabilitas.<sup>9</sup> Dalam hal ini, pelaksanaan Manajemen Berbasis Madrasah (MBM) menjadi keniscayaan dalam melakukan pengelolaan Madrasah.

Melalui MBM madrasah dikembangkan menjadi lembaga pendidikan yang diberi kewenangan dan tanggungjawab secara luas untuk mandiri, maju dan berkembang berdasarkan kebijakan dasar pengelolaan pendidikan yang ditetapkan pemerintah.

## C. MANAJEMEN BERBASIS MADRASAH RESPONSIF GENDER

### 1. Konsep dan Tujuan Manajemen Responsif Gender

Manajemen berbasis madrasah responsif gender yang dimaksudkan adalah penerapan manajemen yang berkesetaraan, dalam hal ini kaitannya dengan komponen-komponen yang

---

<sup>6</sup> Khusnul Khotimah, “Urgensi Kurikulum Gender dalam Pendidikan” dalam *Jurnal Pemikiran Alternatif Pendidikan Insania*, Vol. 13.No.3, P3M STAIN Purwokerto, 2008, dalam [www.insaniaku.wordpress.com](http://www.insaniaku.wordpress.com). Diakses pada tanggal 10 Oktober 2009

<sup>7</sup> Depag RI, *Pedoman Manajemen Berbasis Madrasah* (Jakarta: Depag RI Dirjen Kelembagaan Agama Islam, 2005), hlm. 2

<sup>8</sup> <sup>8</sup> Citra Umbara, *Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas* (Bandung: Citra Umbara, 2006), hlm. 103

<sup>9</sup> Citra Umbara, *PP RI No. 19 Tahun 2005* (Bandung: Citra Umbara, 2006), hlm. 199.

berada dalam ruang lingkup madrasah. Adapun ciri-ciri manajemen yang responsif gender sebagai berikut:<sup>10</sup>

- a. Performa manajemen: wewenang untuk mengambil keputusan antara laki-laki dan perempuan cukup seimbang, tidak ada dominasi laki-laki, dan ramah terhadap perempuan.
- b. Terdapat keseimbangan antara staf perempuan dan laki-laki, khususnya dalam peran kepemimpinan dan posisi pengambilan keputusan. Kesamaan jumlah bukanlah tujuan utama, namun jumlah perempuan yang signifikan akan mendorong perhatian lebih besar kepada pemenuhan kebutuhan dan kepentingan perempuan di sekolah.
- c. Budaya dan gaya manajerial yang menghargai adanya perbedaan gaya dan cara kerja laki-laki dan perempuan dalam kegiatan persekolahan. Perbedaan tidak dianggap sebagai kendala bagi kemajuan, sebaliknya sebagai kekuatan.
- d. Kinerja sehari-hari ramah terhadap manusia, yakni manajemen yang menyadari bahwa para pengelola dan penggerak sekolah bukanlah mesin, melainkan manusia yang mempunyai kehidupan sendiri-sendiri di luar jam kerja.

Manajemen yang responsif gender ialah sebuah model manajemen yang menyediakan akses yang sama bagi laki-laki maupun perempuan untuk berperan di dalamnya serta menghasilkan manfaat yang sama bagi keduanya. Perlu disadari bahwa karakter kerja, kesempatan dan hambatan tidaklah sama antara perempuan dan laki-laki, akan tetapi memiliki hak dan kepentingan yang sama dalam menempati setiap posisi di dalamnya dan memperoleh manfaat darinya.<sup>11</sup>

Tujuan dari manajemen responsif gender adalah mendorong terwujudnya prinsip keadilan antara laki-laki dan perempuan dalam menjalankan sistem manajemen sekolah/madrasah yang meliputi fungsi pengambilan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, serta evaluasi dan kontrol terhadap pelaksanaan kebijakan di semua tingkat.

Kemudian landasan manajemen responsif gender adalah keadilan bahwa perempuan dan laki-laki memiliki hak dan kepentingan yang sama terhadap hasil-hasil pelaksanaan kegiatan pendidikan dan akademis serta untuk ikut serta mengelola jalannya lembaga madrasah untuk mencapai tujuan-tujuannya.<sup>12</sup>

## 2. Karakteristik dan Prinsip-prinsip Manajemen Berbasis Madrasah Responsif Gender.

Karakteristik manajemen berbasis madrasah responsif gender dapat dilihat dari kemandirian, kerjasama, dalam mengelola madrasah dengan menyeimbangkan antara posisi

---

<sup>10</sup> PSW UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, *Gender Best Practices: Pengarusutamaan Gender UIN Sunan Kalijaga* (Yogyakarta: PSW UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2005), hlm. 64-65.

<sup>11</sup> *Ibid.*, hlm. 62

<sup>12</sup> *Ibid.*, hlm. 63

laki-laki dan perempuan dalam setiap komponen madrasah. Adapun karakteristik manajemen berbasis madrasah responsif gender sebagai berikut :<sup>13</sup>

- a. Otonomi diartikan sebagai kewenangan atau kemandirian baik laki-laki maupun perempuan bekerjasama dalam mengatur dan mengurus madrasahya sendiri, tidak tergantung kepada pihak lain.
- b. Fleksibilitas yang dapat diartikan sebagai keluwesan yang diberikan kepada madrasah untuk mengelola, memanfaatkan, dan memberdayakan sumberdaya madrasah dengan mengintegrasikan kesetaraan gender secara optimal untuk meningkatkan mutu madrasah.
- c. Peningkatan partisipasi adalah menciptakan lingkungan yang kondusif, demokratis, dan memberikan akses dan peran-tanggungjawab yang seimbang antara laki-laki dan perempuan sebagai warga madrasah (guru, siswa-siswi, karyawan) dan masyarakat (orang tua, komite sekolah, tokoh masyarakat, usahawan atau ilmuwan).
- d. Responsif gender yaitu manajemen lembaga atau organisasi, peraturan, perundangan atau kebijakan yang mengakomodasi kebutuhan praktis dan strategis perempuan dan laki-laki untuk mencapai hasil yang sama.<sup>14</sup>

Kemudian untuk mewujudkan MBM Responsif Gender ada prinsip-prinsip yang harus dipertimbangkan dan dijadikan landasan dalam pelaksanaan MBM responsif gender. Prinsip-prinsip tersebut adalah: 1) kesetaraan gender, 2) pembagian tugas, 3) struktur organisasi madrasah, 4) fleksibilitas kerja, 5) sumber daya manusia, 6) sistem kerja, 7) kebijakan responsif gender, dan 8) infrastruktur.

### 3. Konsep Manajemen Kurikulum dan Pembelajaran Responsif Gender

Implementasi manajemen berbasis madrasah yang responsif gender dalam kaitannya dengan manajemen kurikulum sebagaimana yang dicanangkan dalam tujuh prinsip pengembangan KTSP, prinsip pengembangan kurikulum yang kedua bermuatan nilai-nilai keadilan dan kesetaraan gender. Prinsip tersebut dinyatakan sebagai berikut:

”kurikulum dikembangkan dengan memperhatikan keragaman karakteristik peserta didik, kondisi daerah, jenjang dan jenis pendidikan serta menghargai dan tidak diskriminatif

---

<sup>13</sup> Dikutip dari makalah panduan manajemen berbasis madrasah responsif gender yang disampaikan pada pelatihan bagi pengelola madrasah (MI dan MTs) kabupaten Bantul Yogyakarta oleh LAPIS-EIOIS PSW UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2007.

<sup>14</sup> Kebutuhan praktis meliputi: 1) fokus pada perempuan, 2) Memenuhi kebutuhan dasar pada saat ini (jangka pendek), 3) ditujukan pada kondisi perempuan di kelompok tertentu, 4) Meningkatkan kemampuan. Sedangkan kebutuhan strategis meliputi: 1) Fokus pada relasi gender misalnya hubungan perempuan dan laki-laki, 2) Ditujukan untuk meningkatkan posisi perempuan (jangka pendek), 3) Ditujukan pada posisi perempuan yang mengalami subordinasi. Hal ini penulis kutip dari bahan/materi yang disampaikan pada workshop MBM responsif gender untuk MI dan MTs kabupaten Bantul Yogyakarta oleh LAPIS-ELOIS dan PSW UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2007.

terhadap perbedaan agama, suku, budaya, adat istiadat, status sosial ekonomi, dan gender.”<sup>15</sup>

Acuan operasional penyusunan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan harus disusun dengan memperhatikan salah satunya yaitu kesetaraan gender. Kurikulum harus diarahkan kepada terciptanya pendidikan yang berkeadilan dan memperhatikan kesetaraan gender.<sup>16</sup>

Pembelajaran yang responsif gender yaitu pembelajaran yang mengakui dan mempertimbangkan perbedaan kebutuhan, minat, pengalaman, dan cara belajar siswa dan siswi yang disebabkan oleh konstruksi gender pada lingkungannya. Tujuan pembelajaran responsif gender agar perbedaan konstruksi gender laki-laki dan perempuan sama-sama diakui dan dihargai serta akomodatif pada keduanya untuk menciptakan kesetaraan gender, yakni: keduanya memperoleh akses, partisipasi, kontrol dan manfaat yang sama dalam belajar, sehingga siswa dan siswi mendapatkan hak-hak dalam belajar secara adil, yang pada akhirnya keduanya dapat belajar secara aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan.<sup>17</sup>

Adapun landasan pembelajaran responsif gender adalah Undang-undang No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, BAB II Pasal 3 mengisyaratkan bahwa dalam pendidikan peserta didik (tanpa dibedakan) dituntut secara aktif untuk mengembangkan potensi dirinya. Perlakuan yang sama antara laki-laki dan perempuan dalam memperoleh pendidikan yang bermutu juga ditegaskan dalam Bab IV Pasal 5.<sup>18</sup> Secara rinci pembelajaran responsif gender meliputi hal-hal sebagai berikut:

a. Prinsip-prinsip Menuju Pembelajaran Responsif Gender

1) Strategi Pembelajaran

- a) *Problem Solving*
- b) *Discovery-inquiry learning*
- c) *Contextual teaching-learning*
- d) *Cooperative & competitive learning*
- e) *Individualize learning*

---

<sup>15</sup> Khaeruddin & Mahfud Junaedi, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan; Konsep dan Implementasinya di Madrasah* (Yogyakarta: Pilar Media, 2007), hlm. 84

<sup>16</sup> *Ibid.*, hlm. 80

<sup>17</sup> Mufidah dalam [/www.slideshare.net/yulestian/matei-dari-bu-mufida-presentation](http://www.slideshare.net/yulestian/matei-dari-bu-mufida-presentation), diakses pada tanggal 12 Oktober 2009.

<sup>18</sup> *Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab.* “Setiap warga negara berhak mendapat kesempatan meningkatkan pendidikan sepanjang hayat”. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab II Pasal 3 dan Bab IV Pasal 5 (Bandung: Citra Umbara, 2009), hlm.64-65.

## 2) Manajemen Kelas Berbasis Kesetaraan Gender

- a) Mempertimbangkan adanya perbedaan gender dan pengaruhnya dalam manajemen kelas
- b) Menumbuhkan sikap “mampu melakukan” tugas-tugas yang sama bagi siswa dan siswi
- c) Mendorong partisipasi siswa dan siswi dalam porsi yang sama termasuk dalam kepemimpinan dan kerja kelompok
- d) Untuk menguatkan diri siswa dan siswi.

## 3) Media Pembelajaran

- a) Sesuai dengan tujuan pembelajaran yang ingin dicapai
- b) Tepat untuk menyampaikan materi pelajaran.
- c) Praktis dan luwes
- d) Guru mampu memilih dan terampil memanfaatkan media
- e) Memiliki mutu yang tinggi
- f) Dibuat oleh guru yang telah sensitif gender

## 4) Evaluasi Pembelajaran

- a) Mengacu kepada indikator kesetaraan gender.
- b) Menghindari diskriminasi gender.
- c) Menggunakan penilaian beragam.
- d) Memperhatikan perbedaan siswa-siswi yang disebabkan konstruksi sosial yang bias gender.
- e) Melibatkan orang tua siswa-siswi (ayah dan ibu secara seimbang)
- f) Mampu menumbuhkan sikap positif bagi siswa-siswi
- g) Dapat mendorong siswa-siswi mampu melakukan penilaian dirinya sendiri.
- h) Dapat digunakan untuk upaya perubahan bias gender menuju sensitif gender.
- i) Bersifat kontinyu, agar mudah teridentifikasi jika terjadi kesenjangan gender antara keduanya dan menentukan alternatif solusinya.

Sebagai acuan analisis akses, partisipasi, kontrol, manfaat dalam kurikulum yang meliputi: silabus, RPP, dan kegiatan belajar mengajar di kelas. Penulis menggunakan acuan berupa rubrik analisis silabus, RPP, dan kegiatan belajar mengajar inklusif gender sebagai berikut:<sup>19</sup>

### a. Rubrik Analisis Silabus Inklusif Gender yang meliputi:

---

<sup>19</sup> Dikutip dari acuan pengembangan silabus, RPP dan observasi pembelajaran inklusif gender yang disusun oleh PSW UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2009.

- 1) Aspek penilaian meliputi:
    - a) Rumusan kompetensi dasar
    - b) Indikator
    - c) Materi pokok
    - d) Kegiatan belajar mengajar (mencakup tiga tahap : Eksplorasi, Elaborasi dan konfirmasi).
    - e) Penilaian dan
    - f) pengembangan bahan ajar.
  - 2) Aspek kesetaraan meliputi:
    - a) Akses
    - b) Partisipasi
    - c) Kontrol
    - d) Manfaat
  - 3) Indikator meliputi hal-hal yang menunjukkan aspek kesetaraan atau penjabaran dari aspek kesetaraan yang meliputi setiap aspek penilaian kemudian dijabarkan dalam indikator yang ingin dicapai dan ini akan dijadikan analisis lebih lanjut berkaitan dengan silabus.
  - 4) Keterangan berupa ada atau tidak aspek-aspek seperti yang disebutkan di atas, dan analisisnya.
- b. Rubrik Analisis Rencana Pelaksanaan Pembelajaran Inklusif Gender yang meliputi:
- 1) Aspek penilaian meliputi:
    - a) Standar kompetensi dan kompetensi dasar
    - b) Tujuan pembelajaran
    - c) Indikator
    - d) Pengembangan materi dan bahan ajar
    - e) Metode pembelajaran
    - f) Sumber belajar/media
  - 2) Aspek kesetaraan
    - a) Akses
    - b) Partisipasi
    - c) Kontrol
    - d) Manfaat



3) Indikator yang meliputi penjabaran dari setiap aspek penilaian dan kesetaraan yang memperhatikan aspek kesetaraan secara eksplisit dalam penyusunan RPP, pada setiap tahapan-tahapannya.

4) Keterangan dan analisis dokumen RPP yang ada.

c. Rubrik Observasi Pembelajaran Inklusif Gender yang meliputi:

1) Tahap/aspek pembelajaran meliputi:

a) Apersepsi

b) Kegiatan inti: eksplorasi, elaborasi dan konfirmasi

c) Penggunaan media

d) Metode pembelajaran: metode dan pendekatan yang digunakan dalam proses pembelajaran di kelas

e) Ujaran/perilaku Guru: penggunaan ungkapan, kalimat, ekspresi, gestur (bahasa tubuh), respon guru selama dalam proses pembelajaran

f) Penutup: kesimpulan dan refleksi

g) Pengelolaan kelas: penataan ruang/tempat duduk.

2) Aspek kesetaraan meliputi:

a) Akses

b) Partisipasi

c) Kontrol

d) Manfaat

3) Indikator yang meliputi setiap tahap/aspek pembelajaran harus memperhatikan aspek-aspek kesetaraan.

4) Keterangan dan Komentar

4. Manajemen Sumber Daya Manusia Responsif Gender

Dalam MBM tugas dan fungsi madrasah yaitu dapat mengembangkan dan mengelola madrasah, dalam hal itu termasuk terhadap pengelolaan SDMnya (baik tenaga kependidikan maupun siswa-siswi). Dalam sistem pengembangan SDM berkesetaraan dan berkeadilan gender perlu diperhatikan hal-hal sebagai berikut:

a. Bahwa perempuan memiliki akses dan kesempatan yang sama dengan laki-laki dalam memanfaatkan berbagai mekanisme peningkatan SDM melalui pelatihan, workshop, penulisan, studi banding serta media-media yang relevan. Termasuk dalam hal ini adalah peluang untuk mencapai akses terhadap ketersediaan informasi, dana, jaringan, dan pengambilan keputusan.

b. Harus dihindari orientasi pengembangan SDM dan karir berdasarkan jenis kelamin.

- c. Mengingat kepangkatan dalam kepegawaian negeri merupakan unsur yang sangat penting madrasah harus mengkaji apakah perempuan betul-betul memiliki peluang yang sama dengan laki-laki dalam memenuhi syarat-syarat kenaikan pangkat di madrasah.
- d. Ukuran-ukuran ideal keberhasilan dalam karir bukan merupakan referensi dari salah satu jenis kelamin saja, dalam hal ini laki-laki.
- e. Perempuan juga memiliki peluang yang sama dengan laki-laki dalam merasakan manfaat langsung dan tidak langsung dari proses pengembangan SDM.<sup>20</sup>

#### 5. Pengarusutamaan Gender dan *Gender Analysis Pathway* (GAP)

Pengarusutamaan gender di Indonesia tertuang dalam instruksi Presiden No. 9 Tahun 2000 tentang pengarusutamaan gender dalam pembangunan nasional, yang isinya presiden menginstruksikan kepada seluruh Departemen dan Lembaga Non Departemen di tingkat Pemerintah Pusat, Propinsi maupun Kabupaten/Kota untuk:

- a. Melaksanakan pengarusutamaan gender guna terselenggaranya perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan nasional yang berspektif gender sesuai dengan bidang tugas dan fungsi, serta kewenangan masing-masing.
- b. Memperhatikan secara sungguh-sungguh pedoman pengarusutamaan gender dalam pembangunan nasional sebagaimana terlampir dalam Instruksi Presiden ini sebagai acuan dalam melaksanakan pengarusutamaan gender.
- c. Memberikan bantuan teknis kepada instansi dan lembaga pemerintah di tingkat pusat dan daerah dalam pelaksanaan pengarusutamaan gender.
- d. Secara bersama-sama atau sendiri-sendiri dengan bidang tugas dan fungsi, serta kewenangan masing-masing menetapkan ketentuan lebih lanjut yang diperlukan bagi pelaksanaan Instruksi Presiden.<sup>21</sup>

Kemudian dalam lampiran Inpres Presiden No. 9 Tahun 2000, dijelaskan pula tentang analisa gender merupakan proses yang dibangun secara sistematis untuk mengidentifikasi dan memahami pembagian kerja atau peran laki-laki dan perempuan, akses kontrol terhadap sumber-sumber daya pembangunan, partisipasi dalam proses pembangunan dan manfaat yang mereka nikmati, pola hubungan antara laki-laki dan perempuan yang timpang, yang di dalam pelaksanaannya memperhatikan faktor-faktor lainnya seperti kelas sosial, ras, dan suku bangsa.

---

<sup>20</sup> PSW UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, *Gender Best Practices...*, hlm. 81-83

<sup>21</sup> Pusat Kajian Wanita dan Gender Universitas Indonesia, *Hak Azasi Perempuan Instrumen Hukum untuk Mewujudkan Keadilan Gender* (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2004), hlm. 153-155.

Analisis gender dilakukan dengan memperhatikan empat faktor kesenjangan gender, yaitu:<sup>22</sup>

- a. Faktor akses, apakah perempuan dan laki-laki memperoleh akses yang sama terhadap sumber daya pembangunan (termasuk sumber daya pendidikan).
- b. Faktor partisipasi, apakah perempuan dan laki-laki berpartisipasi dalam program-program pembangunan, termasuk dalam proses pengambilan keputusan.
- c. Faktor kontrol, apakah perempuan dan laki-laki memiliki kontrol yang sama atas sumber daya pembangunan (termasuk sumber daya pendidikan).
- d. Faktor manfaat, apakah perempuan dan laki-laki menikmati manfaat yang sama dari hasil pembangunan (termasuk pembangunan pendidikan).

Perencanaan pembangunan yang responsif gender harus dilakukan oleh pengelola pembangunan di semua tingkatan, baik provinsi maupun kabupaten/kota. Untuk menjamin keberlangsungan kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan responsif gender, maka perspektif gender harus diintegrasikan ke dalam dokumen perencanaan pembangunan jangka panjang, menengah, dan pendek. Dengan demikian, perencanaan pembangunan responsif gender dilakukan dalam upaya untuk memperkecil kesenjangan gender yang terjadi di berbagai bidang pembangunan (termasuk pendidikan) harus dituangkan secara jelas di dalam dokumen perencanaan.

Salah satu analisis yang dapat digunakan untuk membantu para perencana dalam melakukan pengarusutamaan gender dalam kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan pendidikan adalah *Gender Analysis Pathway* (GAP). Terdapat tiga tahap utama dalam GAP, yaitu:<sup>23</sup>

a. Analisis Kebijakan Responsif Gender

Pada tahap ini dilakukan analisis terhadap kebijakan/program/kegiatan yang ada (diambil dari dokumen perencanaan seperti RPJM, Renstra, RKPD) apakah sudah responsif gender atau belum. Selanjutnya disajikan data pembuka wawasan, baik berupa data kuantitatif maupun kualitatif menurut jenis kelamin. Data tersebut dimaksudkan untuk melihat bagaimana kebijakan dan program yang ada saat ini memberikan dampak yang berbeda kepada laki-laki dan perempuan.

b. Formulasi Kebijakan Responsif Gender

---

<sup>22</sup> Dinas Pendidikan Provinsi DI Yogyakarta, *Position Paper Pengarusutamaan Gender Bidang Pendidikan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta* (Yogyakarta: Diknas Provinsi DI Yogyakarta, 2008), hlm. 16-17.

<sup>23</sup> *Ibid.*, hlm 18-19.

Formulasi kebijakan keadilan dan kesetaraan gender merupakan proses untuk merumuskan kembali kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan pendidikan dengan mempertimbangkan input dari seluruh proses analisis gender yang dilakukan pada tahap pertama, sehingga menghasilkan kebijakan, program, dan kegiatan yang responsif gender. Dengan demikian, dapat dipastikan bahwa perempuan dan laki-laki dapat berpartisipasi lebih optimal dalam proses pembangunan dan mendapatkan manfaat yang adil dari pembangunan tersebut.

c. Menyusun Rencana Aksi Kebijakan Keadilan dan Kesetaraan Gender

Setelah seluruh proses analisis sampai pada reformulasi kebijakan dilakukan, maka kebijakan, program, dan kegiatan yang responsif gender perlu dijabarkan ke dalam rencana aksi yang responsif gender. Selanjutnya, sasaran kuantitatif dan kualitatif perlu dirumuskan untuk setiap rencana aksi yang disusun.

## D.PENUTUP

Manajemen berbasis madrasah merupakan alternatif solusi dari beberapa langkah metode dan pendekatan untuk meningkatkan kualitas pendidikan serta dalam rangka menerapkan desentralisasi pendidikan. Konsep ini mendidik madrasah untuk mandiri, baik dalam pengembangan kurikulum, sumber belajar, sampai kepada hal pendanaan pendidikan dan lain sebagainya.

Sejalan dengan itu pula dikembangkan konsep manajemen yang berkesetaraan gender yang menawarkan alternatif baru dalam pengelolaan lembaga pendidikan madrasah khususnya yakni tidak membeda-bedakan antara laki-laki dan perempuan, atau dengan kata lain mempunyai akses, partisipasi, kontrol dan manfaat yang sama dalam menerapkan manajemen berbasis madrasah itu sendiri, sehingga tidak ada lagi bias gender yang terjadi.

---

## DAFTAR PUSTAKA

- Andaryuni, Lilik, "Eksistensi Madrasah di Indonesia" dalam *Jurnal Ilmiah Manahij Berpikir Kritis Transformatif*, Vol. I. No.I, STAI Kutai Timur, 2008.
- Depag RI, *Pedoman Manajemen Berbasis Madrasah*, Jakarta: Depag RI Dirjen Kelembagaan Agama Islam, 2005.

Dinas Pendidikan Provinsi DI Yogyakarta, *Position Paper Pengarusutamaan Gender Bidang Pendidikan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*, Yogyakarta: Diknas Provinsi DI Yogyakarta, 2008

Hartono, Yudi dalam "<http://www.suaramerdeka.com>", terbit 4 Januari 2005, diakses pada tanggal 10 Oktober 2009.

Khaeruddin & Mahfud Junaedi, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan; Konsep dan Implementasinya di Madrasah*, Yogyakarta: Pilar Media, 2007.

Khotimah, Khusnul, "Urgensi Kurikulum Gender dalam Pendidikan" dalam *Jurnal Pemikiran Alternatif Pendidikan Insania*, Vol. 13.No.3, P3M STAIN Purwokerto, 2008, dalam [www.insaniaku.wordpress.com](http://www.insaniaku.wordpress.com). Diakses pada tanggal 10 Oktober 2009.

LAPIS-EIOIS PSW UIN Sunan Kalijaga, "Panduan Manajemen Berbasis Madrasah Responsif Gender", *Makalah*, disampaikan pada Pelatihan Bagi Pengelola Madrasah (MI dan MTs) Kabupaten Bantul Yogyakarta oleh LAPIS-EIOIS PSW UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2007.

Mufidah dalam [/www.slideshare.net/yulestian/matei-dari-bu-mufida-presentation](http://www.slideshare.net/yulestian/matei-dari-bu-mufida-presentation), diakses pada tanggal 12 Oktober 2009.

PSW UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, *Gender Best Practices: Pengarusutamaan Gender UIN Sunan Kalijaga*, Yogyakarta: PSW UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2005.

PSW UIN Sunan Kalijaga, *Acuan Pengembangan Silabus, RPP dan Observasi Pembelajaran Inklusif Gender*, Yogyakarta: PSW UIN Sunan Kalijaga, 2009.

Pusat Kajian Wanita dan Gender Universitas Indonesia, *Hak Azasi Perempuan Instrumen Hukum untuk Mewujudkan Keadilan Gender*, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2004.

Rozikun, Ahmad & Namaduddin, *Strategi Perencanaan Manajemen Berbasis Madrasah di Tingkat Menengah*, Jakarta: Listafariska Putra, 2008.

Suryadi, Ace & Ecep Idris, *Kesetaraan Gender Dalam Bidang Pendidikan*, Bandung: PT Genesindo, 2004.

Umbara, Citra, *Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas*, Bandung: Citra Umbara, 2006.

-----, *PP RI No. 19 Tahun 2005*, Bandung: Citra Umbara, 2006.