

LAPORAN PENELITIAN

MILIK PERPUSTAKAAN
UNIMED

STUDI KEBIJAKAN PENDIDIKAN BERWAWASAN GENDER
DI UNIVERSITAS NEGERI MEDAN

Oleh :

- Dra. Tita Juwitaningsih, Msi (Ketua)
- Dra. Ratna Tanjung, M.Pd (Anggota)
- Drs. Ayi Darmana, Msi (Anggota)
- Dra. Ani Sutiani , MSi (Anggota)
- Dra. Ani Minarni (Anggota)



NO. DAFTAR	
NO. BUKU	
NO. JILID	
NO. STAMPA	
NO. TANGGAL	07/011

Dibiayai Dari Dana Rutin Universitas Negeri Medan Tahun Anggaran 2005.
SK Rektor Universitas Negeri Medan Nomor 01444A/J.39.10/LK/2005
Tanggal 24 Agustus 2005

FAKULTAS MATEMATIKA DAN ILMU PENGETAHUAN ALAM
UNIVERSITAS NEGERI MEDAN
NOVEMBER, 2005

HALAMAM PENGESAHAN
LAPPORAN PENELITIAN DANA RUTIN

1. Judul Penelitian	Studi Kebijakan Pendidikan Berwawasan Gender di Universitas Negeri Medan.
2. Ketua Peneliti a. Nama Lengkap dan Gelar b. Jenis Kelamin c. Pangkat, Golongan dan NIP d. Jabatan Fungsional e. Jabatan Struktural f. Fakultas / Jurusan g. Pusat Penelitian	Dra. Tita Juwitaningsih, MSi Perempuan Penata. III d. 131901399 Lektor - FMIPA / Kimia Universitas Negeri Medan
3. Alamat Ketua Peneliti a. Alamat Kantor b. Alamat Rumah	Jl. William Iskandar Psr. V Medan Estate Medan Jl. Kh. Dewantara No 11. Komp. Perum Dosen UNIMED Laut Dendang Medan Tembung Medan 20371. Tlp. (061) 7395315 Hp. 08126522646
4. Jumlah Anggota Peneliti	4 orang
5. Lokasi Penelitian	Universitas Negeri Medan
6. Kerjasama dengan Instansi Lain	-
7. Lama Penelitian	6 bulan
5. Biaya yang diperlukan	Rp. 3.000.000,- (Tiga Juta Rupiah)

Medan, 14 November 2005

Mengetahui
Dekan FMIPA UNIMED

Prof. Drs. M. S. Sumorang, M.Sc. Ph.D
NIP. 131572430

Ketua Peneliti

Dra. Tita Juwitaningsih, MSi
NIP. 131901399

Menyetujui
Ketua Lembaga Penelitian
Universitas Negeri Medan

Prof. Dr. Abdul Muin Sibuea, M.Pd
NIP. 130935473

RINGKASAN

STUDI KEBIJAKAN PENDIDIKAN BERWAWASAN GENDER DI UNIVERSITAS NEGERI MEDAN

Tujuan studi kebijakan pendidikan ini adalah untuk mengkaji rumusan dan implementasi kebijakan pembangunan pendidikan Di Universitas Negeri Medan (Unimed) yang dilihat dari persepektif gender, sehingga dapat dirumuskan ulang kebijakan dan rencana aksi pembangunan yang berwawasan gender. Secara khusus kegiatan studi ini bertujuan untuk: melakukan pengumpulan dan analisis data pembangunan pendidikan di tingkat Unimed dengan menerapkan *Gender Analysis Pathways (GAP)* dan melakukan kajian dan reformulasi kebijakan pendidikan di tingkat Propinsi dengan menerapkan *Policy Outlook and Plan of Action (POP)*.

Data penelitian dikumpulkan melalui studi dokumentasi Sumber data sekunder berupa data-data kuantitatif yang ada di Unimed. Pendekatan analisis yang dilakukan sebagai studi gender adalah *Gender Analysis Pathway (GAP)* dan *Policy Outlook and Action Planning Process (POP)*.

Hasil studi yang dilakukan menunjukkan bahwa: (1) Rumusan kebijakan pendidikan di Unimed bersifat netral gender dan tidak diarahkan untuk mengatasi kesenjangan gender; (2) Beberapa isu kesenjangan jender di Unimed mencakup: (a) Kesenjangan gender yang terjadi pada keterwakilan dalam menduduki jabatan struktural (b) Kesenjangan gender yang terjadi akibat adanya perbedaan latar belakang tingkat pendidikan antara dosen perempuan dan laki-laki; (c) 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; (d) Kesenjangan dalam pengambilan jurusan bagi mahasiswa perempuan dan laki-laki terlihat dari masih didominasinya jurusan yang ada di fakultas teknik dan keolahragaan oleh laki-laki dan fakultas MIPA, FIP, FBS dan FIS, walaupun dari segi kecepatan selesai studi perempuan memiliki tingkat penyelesaian yang cepat.

Beberapa implikasi kebijakan yang perlu diterapkan antara lain. (1) Meningkatkan peluang dan mendorong perempuan maupun laki-laki untuk memasuki jurusan-jurusan yang masih bias gender, sehingga terjadi keseimbangan gender; dan (3) Meningkatkan peluang bagi perempuan untuk menduduki posisi pengambilan keputusan dengan tetap memperhatikan persyaratan kualitas managerial dan akademik.

SUMMARY

STUDY POLICY OF EDUCATION WITH VISION OF GENDER [IN] STATE
UNIVERSITY OF MEDAN

Study target policy of this education is to study implementation and formula policy of development of education storey; level of State University of Medan seen of gender, so that can be formulated again development action plan and policy which with vision of gender. Peculiarly activity of this study aim to to: conducting data analysis and gathering development of education in State University of Medan storey; level by applying Gender Analysis Pathways (GAP) and conduct and study of make policy of education in] Province storey;level by applying Policy Outlook Plan Action of and (POP).

Research data collected to through] documentation study. Source of data of secondary in the form of quantitative datas which [in] college Approach of conducted analysis as study of gender is Gender Analysis Pathway (GAP) and of Policy Outlook Action Planning Process and (POP).

Study result which indicate that: (1) Formula policy of education for college [in] State University of Medan have the character of neutrally of gender and do not be instructed to overcome difference of gender; (2) Some difference issues of gender in higher education area include; cover: (a) disparitas that happened at occupying position of structural in college; (b) Difference of gender that happened effect of existence of difference of background mount education between woman lecturer and men; (c) Difference of gender happened also attainment of functional occupation and faction for lecturer where faction excelsior and functional position smaller the amount of lecturers woman of tired which can of him; (d) Difference in intake of majors for student woman of men from seen from still predominated by] majors him which in faculty of technique by men, although from speed facet finish woman study have solution storey; level which quickly.

Some policy implications which need to be applied for example: (a) Improving opportunity and push woman or men to enter majors which still diffraction of gender, so that happened balance of gender; and (b) Improving opportunity for woman to occupy decision making position without neglecting clauses of managerial quality and academic.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan ke hadirat Allah SWT. Atas perkenan dan RidhoNya kami dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan laporan penelitian. Meskipun proses dan hasilnya masih belum sempurna, karena berbagai keterbatasan yang kami miliki.

Penelitian ini berjudul : **Studi Kebijakan Pendidikan Berwawasan Gender Di Universitas Negeri Medan**

Kami Ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam pelaksanaan dan penulisan laporan penelitian ini yang tidak mungkin disebutkan satu persatu. Semoga amal baik Bapak/ Ibu mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Amin

Harapan kami mudah-mudahan penelitian dan laporan ini bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan . Kami menyadari bahwa pelaksanaan penelitian dan laporan penelitian ini sangat jauh dari sempurna . Oleh karena itu kritik dan saran sangat kami harapkan untuk perbaikan ke arah penyempurnaan penelitian ini.

Medan, November 2005

DAFTAR ISI

LEMBAR IDENTITAS DAN PENGESAHAN	
RINGKASAN	i
SUMMARY	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	2
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pendidikan Bagi Kaum Perempuan	3
B. Perbedaan Gender Dalam Pendidikan	4
C. Memahami Kebijakan Publik dan Perempuan	6
D. Beberapa Perspektif Perempuan Tentang Pendidikan	7
BAB III TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	
A. Tujuan Penelitian	10
B. Manfaat Penelitian	10
BAB IV METODOLOGI PENELITIAN	
A. Metode Penelitian	11
B. Lokasi dan Lama kegiatan	11
C. Jenis Data	11
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	11
E. Analisis Data	13
F. Penyajian Data	14
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Analisis Kebijakan Pembangunan Pendidikan	15
B. Profil Gender dan Analisis Gender	16

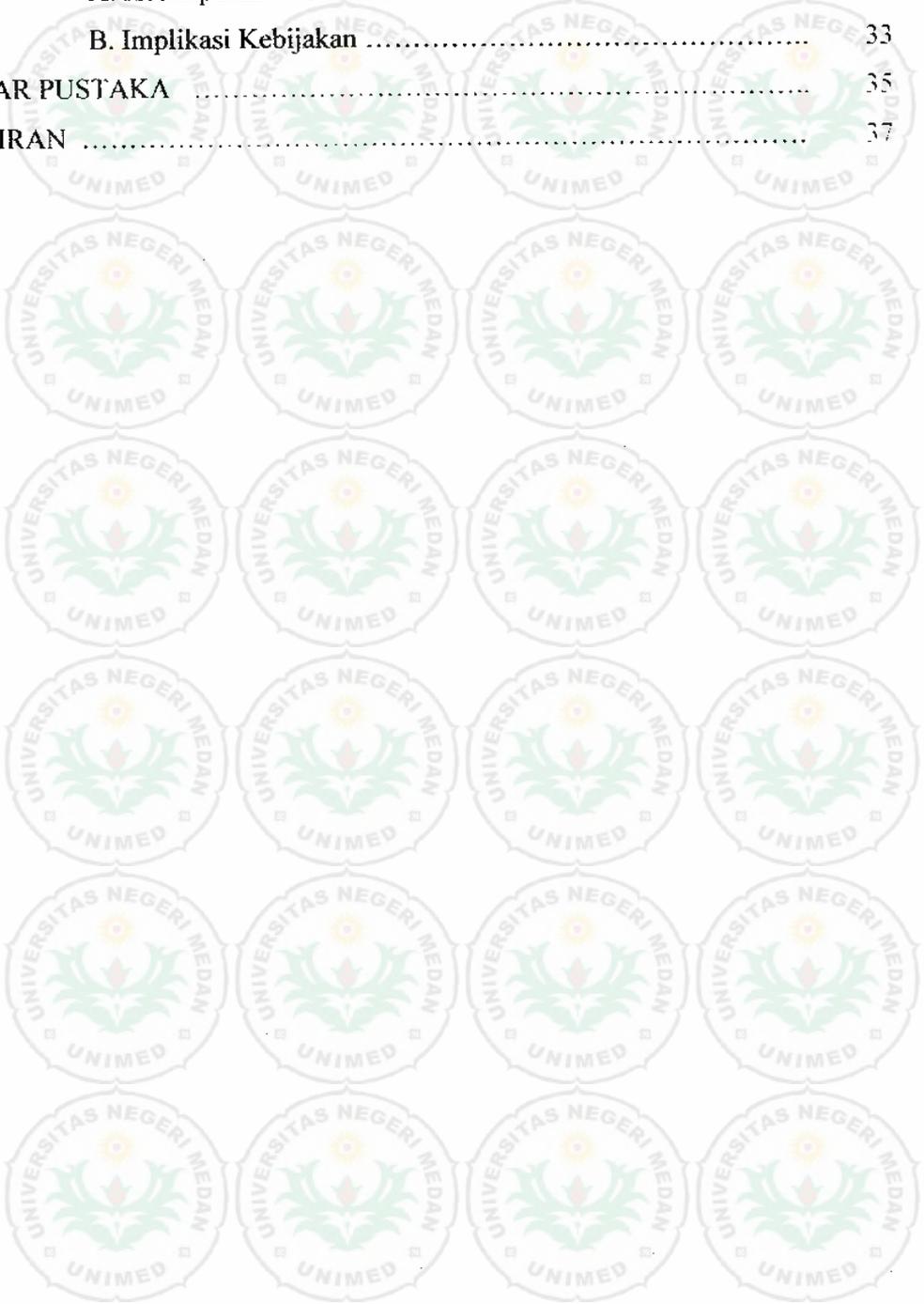
C. Aspek Manajemen Pendidikan	24
D. Formulasi Kebijakan Responsif Gender	31
E. Strategi Kebijakan	32

BAB VI KESIMPULAN DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN

A. Kesimpulan	33
B. Implikasi Kebijakan	33

DAFTAR PUSTAKA	35
----------------------	----

LAMPIRAN	37
----------------	----



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 . Variabel Indikator dan Sumber Data	11
Tabel 5.1 Disparitas dan Indeks Paritas Gender Mahasiswa 2004.....	18
Tabel 5.2 Data Sebaran Mahasiswa Reguler menurut Fakultas dan Jurusan Menurut Jenis Kelamin	19
Tabel 5.3 Jumlah Penerima Beasiswa Berdasarkan Jenis Kelamin.....	21
Tabel 5.4 Proporsi Rata-Rata Lama Studi Mahasiswa Unimed Tahun 2004.....	22
Tabel 5.5 Data Indeks Prestasi (IP) Kelulusan Mahasiswa S-1 Th. 2004.....	22
Tabel 5.6 Proporsi Rata-Rata Indeks Prestasi Kumulatif Mahasiswa.....	23
Tabel 5.7 Proporsi Dosen Unimed Menurut Jenis Kelamin.....	25
Tabel 5.8 Proporsi Dosen Berdasarkan Tingkat Pendidikan	26
Tabel 5.9 Proporsi Tenaga Edukatif Unimed Menurut Pangkat.....	27
Tabel 5.10 Proporsi Dosen Unimed Berdasarkan Jabatan Fungsional	28
Tabel 5.11 Proporsi Pejabat Struktural Unimed	29

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 . Grafik Mahasiswa Menurut Jenis Kelamin.....	17
Gambar 2. Grafik Rata-Rata IPK Mahasiswa.....	24
Gambar 3 Proporsi Dosen Unimed Menurut Jenis Kelamin.....	25
Gambar 4. Grafik Proporsi Dosen Menurut Jenjang Pendidikan.....	26

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan pembangunan di Indonesia sangat bergantung pada kualitas peran serta laki-laki dan perempuan. Meskipun peraturan perundang-undangan di IndonEsia menjamin kesamaan peran antara laki-laki dan perempuan, dalam kenyataannya perempuan masih tertinggal dibanding laki-laki dalam berbagai kehidupan, termasuk bidang pendidikan. Perempuan belum mendapatkan kesempatan yang optimal dalam pelaksanaan akses, peran, kontrol serta manfaat pembangunan. Hal ini disebabkan oleh pendekatan pembangunan yang belum mempertimbangkan keadilan dan kesetaraan gender, atau turut berkontribusi dalam melanggengkan kesenjangan gender ..

Kesenjangan gender dibidang pendidikan dapat ditengarai setidaknya dari tiga aspek. *Pertama* akses dan pemerataan pendidikan mencakup indikator: angka partisipasi sekolah (APS), angka partisipasi kasar (APK), angka partisipasi Murni (APM), angka buta aksara/angka melek aksara. *Kedua*, mutu dan relevansi pendidikan, dilihat dari indikator: angka putus sekolah, angka mengulang kelas, keberadaan materi bahan ajar, proporsi menulis bahan ajar perempuan terhadap penulis laki-laki, proporsi mahasiswa perempuan terhadap mahasiswa laki-laki menurut program studi pada jenjang pendidikan tinggi. *Ketiga* manajemen pendidikan, dilihat dari indikator: kebijakan pemerintah, pelaksanaan kebijakan serta proporsi perempuan terhadap laki-laki dalam perumusan kebijakan dan pengambilan keputusan.

Kendala yang dihadapi perempuan dalam pendidikan merupakan persoalan attitude masyarakat yang didominasi laki-laki, sehingga akses dan kesempatan tidak merata diantara perempuan dan laki-laki. Hal ini dapat dilihat dari angka Partisipasi Sekolah (APS) dan angka Partisipasi Kasar (APK) yang merupakan salah satu alat ukur partisipasi masyarakat terhadap pendidikan. Secara jelasnya tersaji pada tabel berikut :

Tabel 1 APS dan APK menurut kelompok umur.

Jenjang Pendidikan	APS	APK
SD	92,81%,	108, 73 %.
SMP	69,90 %	83,45
SMA	42,68 %	56,91 %
Perguruan Tinggi	5,89. %	

Sumber : Asmara, 2004

Berdasarkan data di atas makin tinggi tingkat pendidikan makin kecil partisipasinya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pemerataan pendidikan belum maksimal terwujud. Padahal bila mengacu pada Undang-Undang Dasar 1945 pasal 31, ayat 1, yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak mendapat pengajaran. Persamaan hak ini juga termaktub pada Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 2 tahun 1989, dan Undang-Undang No. 20 tahun 2003. Hal ini sesuai dengan komitmen pemerintah Indonesia yang telah meratifikasi Convention on The Elimination of all Forms of Discrimination Against Women (Cedow) dengan menetapkan Undang-Undang No. 7 tahun 1984 tentang penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan.

Pelaksanaan pembangunan merupakan kewajiban setiap komponen masyarakat, tidak membedakan jenis kelamin, ras atau suku. Peranan perempuan berkualitas dalam pembangunan bangsa perlu ditingkatkan. Oleh sebab itu pendidikan kaum perempuan semestinya menjadi prioritas. Dalam berbagai data diketahui bahwa kenyataan yang ada pendidikan kaum perempuan secara kuantitas masih belum maksimal. Oleh karena itu penelitian ini bermaksud melakukan studi Kebijakan Pendidikan Berwawasan gender dengan menggunakan *Gender Analysis Pathways* (GAP).

B. PERUMUSAN MASALAH

1. Bagaimanakah rumusan kebijakan pendidikan di Universitas Negeri Medan ?
2. Bagaimanakah profil Pendidikan di Universitas Negeri Medan ?
3. Apa saja bentuk kesenjangan gender di Universitas Negeri Medan dilihat dari akses, peran dan kontrol dan manfaat ?
4. Apa saja faktor penyebab kesenjangan gender di Universitas Negeri Medan ?
5. Apa saja isu-isu kesenjangan gender yang perlu mendapat perhatian ?

MILIK PERPUSTAKAAN
UNIMED

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pendidikan Bagi Kaum Perempuan

Pendidikan adalah kata kunci yang menjadi elemen penting dalam kehidupan masyarakat, karena pendidikan diakui mampu mengangkat harkat dan martabat manusia, dalam berbagai kehidupan. Hal tersebut bukan saja menyangkut pada aspek ekonomi saja melainkan juga aspek budaya, sosial lingkungan dan aspek agama. Walaupun kesadaran dan partisipasi masyarakat di berbagai bidang pendidikan telah sedemikian besar, namun ternyata berbagai persoalan dasar menyangkut pendidikan terutama bagi kaum perempuan masih ditemukan. Keadaan seperti ini terjadi hampir disetiap propinsi di Indonesia. Begitu juga di Propinsi Sumatera Utara. Sampai saat ini propinsi Sumatera Utara belum mampu menciptakan sistem pendidikan yang baik. Bahkan berdasarkan data Dinas Pendidikan (2004) bahwa rangking Sumatera Utara berdasarkan *Human Development Indeks* (HDI) khusus pulau Sumatera berada pada peringkat 68, 6 pada tahun 2002. Dimana salah satu komponen HDI tersebut adalah indeks pendidikan. Selain itu diketahui juga bahwa jumlah penduduk miskin di Propinsi Sumatera Utara tahun 2000 sebanyak 18.883.900 atau 15,84%. Dilihat dari data tersebut, maka salah satu upaya untuk peningkatan kualitas penduduk maka pendidikan merupakan alternatif yang paling tepat.

Pelaksanaan pembangunan merupakan kewajiban setiap komponen masyarakat, tidak membedakan jenis kelamin, rasa ataupun suku. Peranan perempuan berkualitas dalam pembangunan bangsa perlu ditingkatkan. Oleh sebab itu pendidikan kaum perempuan semestinya menjadi prioritas. Dalam berbagai data diketahui bahwa kenyataan yang ada pendidikan kaum perempuan secara kuantitas masih belum maksimal. Data tahun 2002/2003 perkembangan jumlah siswa hingga perguruan tinggi masih didominasi kaum laki-laki. Masalah-masalah lain yang terjadi sebagai bentuk ketidaksetaraan gender di bidang pendidikan ini masih cukup besar. Kondisi ini dapat diketahui dari cerminan data angka partisipasi masuk (APM) perempuan untuk berbagai jenjang pendidikan secara konsisten lebih rendah dari laki-laki. Begitu juga dalam pemilihan bidang studi, perempuan lebih dominan di perguruan tinggi yang terdaftar pada jurusan-jurusan keahlian terapan seperti manajemen, psikologi, sementara laki-laki lebih dominan dalam jurusan teknologi dan ilmu-ilmu keras seperti fisika, biologi, kimia dan

teknik. Begitu juga ditingkat menengah dimana untuk propinsi Sumatera Utara keadaan siswa kejuruan SMK, jumlah siswa perempuan hanya 42 %. Keadaan tersebut tidak terlepas dari masalah mendasar dalam ketidakadilan gender, yaitu budaya (*culture*) yang masih melekat di masyarakat.

Upaya pemerintah dalam mengatasi hal tersebut, diupayakan dengan adanya undang-undang tentang otonomi daerah dan peraturan pemerintah tentang kewenangan pemerintah propinsi sebagai daerah otonom. maka harus ada beberapa strategi yang perlu dilakukan dan disepakati demi lebih optimalnya upaya mengubah budaya yang tidak adil gender.

B. Perbedaan Gender dalam Pendidikan

Perbedaan gender dalam pendidikan terjadi disebabkan oleh beberapa alasan, seperti dikemukakan Budi Rajab (2002), yaitu *pertama* semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin terbatas jumlah sekolah yang tersedia. SD tersedia di setiap desa, maka setiap murid SD tidak perlu keluar desa untuk pergi sekolah. Tetapi seorang murid harus menempuh perjalanan yang lebih jauh jika ia bersekolah di SLTP, apalagi di SMU, yang umumnya masih terkonsentrasi di kota. Dalam keadaan seperti ini, banyak orang tua yang enggan bila anak perempuannya pergi ke sekolah yang jauh karena akan kehilangan bantuan tenaga kerja. *Kedua*, semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin mahal biaya yang harus dikeluarkan. Besarnya biaya sekolah ini menjadi hambatan terutama bagi mereka yang miskin dan pada keluarga miskin orang tua lebih memilih anak laki-laki, karena tenaga perempuan lebih banyak dibutuhkan di rumah. Dan *ketiga* investasi dalam pendidikan sekolah untuk perempuan kerap kali tidak banyak dirasakan orang tua, karena anak perempuan setelah menikah akan menjadi anggota keluarga suaminya.

Jika kita lihat berdasarkan angka partisipasi sekolah dari siswa perempuan di tingkat sekolah dasar di tahun 1999/2000 dengan rata-rata perbandingan di 26 propinsi antara 51,68% untuk laki-laki dan 48,32% untuk perempuan. Gambaran yang tidak jauh berbeda kelihatannya juga terjadi di tingkat SLTP (Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama) dan SLTA (Sekolah Lanjutan Tingkat Atas). Angka-angka statistik partisipasi bersekolah masyarakat di 26 propinsi secara umum menunjukkan laki-laki lebih unggul dari pada perempuan. Jurang perbedaan ini bahkan kelihatannya lebih mencolok lagi ditingkat Perguruan Tinggi.

Angka-angka statistik yang lain menunjukkan bahwa tamatan sekolah antara laki-laki dan perempuan secara konsisten memperlihatkan bahwa laki-laki sekali lagi duduk di peringkat atas kecuali dalam tingkat pendidikan tamatan D1+D2. Pada yang belakangan ini perempuan sedikit lebih unggul dibandingkan laki-laki. Bisa jadi ada berbagai alasan mengapa ini terjadi, tapi yang pasti kelihatannya keunggulan perempuan dalam jenjang tamatan ini sangat berkaitan dengan program D1+D2 yang lebih banyak menawarkan pendidikan praktis dan singkat agar bisa dengan segera digunakan. Hal lain yang berlaku jenis pekerjaan yang ditempuh, harus selalu disesuaikan dengan jenis pendidikan yang dimiliki. Lagi-lagi menurut data statistic yang ada kaum perempuan sangat dirugikan karena sebagian besar dari mereka adalah pekerja yang tidak dibayar

Yang cukup menggembirakan dalam lokakarya DEPDIKBUD adalah adanya kesadaran bahwa persoalan gender merupakan isu penting dalam kemajuan pendidikan di Indonesia. Seharusnya hal ini sudah disadari sejak dulu sebab berbagai basis legal telah ada dan sepakati bersama. Ini antara lain bisa dilihat dari dua basis legal yang ada di bawah ini:

- Undang-undang Dasar 1945 pasal 31 ayat 1: "Setiap warganegara, baik perempuan maupun laki-laki, mendapatkan kesempatan setara untuk mengenyam pendidikan".
- Inpres No.9 thn. 2000: keputusan untuk melakukan Gender Mainstreaming.

Di tingkat Internasional sudah jauh-jauh hari muncul argument yang menyatakan bahwa pertumbuhan ekonomi dalam sebuah Negara berkaitan erat dengan sumber daya manusia (SDM). Ini artinya, sektor pendidikan merupakan sektor yang sangat penting, dan ini artinya juga anggaran nasional bagi sektor tersebut juga harus sangat besar jika taruhannya adalah pertumbuhan ekonomi, atau lebih umum lagi, pembangunan nasional. Perserikatan Bangsa-bangsa (PBB) dalam salah satu pernyataan atau kesepakatannya menegaskan bahwa pendidikan perempuan merupakan instrument yang paling berkuasa untuk melakukan perubahan jika tujuannya adalah meraih kualitas bangsa yang baik. Pernyataan tersebut tertuang dalam kesepakatan yang berbunyi sebagai berikut:

The Beijing Declaration and The Platform for Action, 1996 (Gender, Education and Development, Internal Center of the ILO): "Pendidikan merupakan Hak Asasi Manusia dan merupakan alat penting bagi pencapaian kesetaraan, perkembangan dan kedamaian. Pendidikan yang tidak diskriminatif akan menguntungkan, baik bagi perempuan maupun laki-laki, yang pada akhirnya akan mempermudah terjadinya kesetaraan dalam hubungan antara perempuan dan laki-laki dewasa."

Bila melihat, maka sebetulnya sudah ada basis legal yang mendukung kesetaraan gender dalam pendidikan, maka seringkali pertanyaan-pertanyaan yang dilontarkan kepada kaum feminis adalah, "Lalu, dimana persoalannya? Bukankah aturan-aturan yang ada mendukung kesetaraan perempuan dalam pendidikan?" Sebaliknya, kaum feminis pun bertanya balik, "Mengapa aturan-aturan legal yang disepakati tetap meninggikan perempuan dalam pendidikan?"

Bagi kaum feminis ada dua permasalahannya yang harus diperhatikan di sini yakni, pertama, aturan-aturan legal yang ditetapkan ternyata masih sangat umum dan belum masuk secara spesifik turunan-turunan "Gender dalam Pendidikan" dalam perundang-undangan di Indonesia. Sementara itu yang kedua, untuk membuat sebuah kebijakan yang melindungi hak-hak perempuan dalam pendidikan, maka, perlu sebuah kajian dan pemahaman yang mendalam tentang isu-isu perempuan. Bila pemahaman tentang isu-isu perempuan tidak diperhitungkan maka kebijakan-kebijakan yang dihasilkan akan sangat tidak berguna dan bahkan bisa jadi menguatkan bias gender dalam pendidikan.

C. Memahami Kebijakan Publik dan Perempuan

Hal penting yang perlu diingat bila kita membahas soal kebijakan publik, secara normative ini artinya kita sedang berbicara tentang peranan pemerintah dalam menentukan kualitas kehidupan masyarakat. Meskipun demikian, pernyataan ini dapat dianggap controversial, sebab masyarakat bisa jadi menganggap bahwa pemerintah seringkali bukan menyelesaikan masalah tetapi justru membuat atau menambah masalah baru. Akan tetapi justru membuat atau menambah masalah baru. Akan tetapi, lepas dari argumentasi tersebut, kebijakan public memang mempengaruhi kehidupan masyarakat, dalam termasuk kehidupan masyarakat perempuan di dalamnya. Demikian juga sebaliknya, banyak perubahan-perubahan yang telah dicapai perempuan dalam kehidupannya sehingga pada gilirannya akan mempengaruhi pula kebijakan public. Oleh sebab itu, perubahan dalam kebijakan public harus memperhitungkan nilai-nilai, keyakinan dan budaya yang dianut yang mempengaruhi kehidupan perempuan.

Kajian budaya menjadi focus utama dalam menganalisa pendidikan dalam perspektif perempuan di mana disadari bahwa kendala yang dihadapi oleh perempuan dalam pendidikan merupakan persoalan attitude masyarakat yang didominasi oleh nilai laki-laki terhadap perempuan. Focus pada budaya mengasumsikan bahwa apa yang terjadi dalam kehidupan perempuan, identitas dirinya, keyakinannya, perilakunya dan

nilai-nilai yang dianut, di dapat lewat interaksi dengan orang-orang lain dan bentukan dari institusi disekelilingnya. Pendekatan budaya pada kebijakan public adalah pendekatan yang peduli pada factor kelas, gaya hidup, agama, identifikasi etnis, ras dan gender.

Budaya sangat tergantung pada kelompok-kelompok social dalam menciptakan dan mentransmisikan nilai-nilai tertentu. Pergerakan perempuan percaya bahwa nilai-nilai budaya yang ada di masyarakat adalah nilai-nilai dominant laki-laki.

D. Beberapa Perspektif Perempuan Tentang Pendidikan.

Banyak orang yang menyangka bahwa feminisme merupakan istilah baru atau paling tidak berkembang pada saat-saat "The Flower Generation" (di tahun-tahun 1960-an dan 1970-an) di Negara-negara Barat (Amerika Serikat dan Eropa Barat). Selanjutnya, dalam perkembangan kemudian, kondisi dan peran perempuan di era tahun 1980-an telah maju dengan pesat, mereka menikmati hak politik, kesetaraan upah, kesempatan dalam berkarier, kebebasan seksual dan sebagainya.

Apa benar demikian ? Ternyata istilah atau kata Feminisme sendiri bukanlah istilah yang baru. Sebaliknya, istilah-istilah feminis telah ditemukan berabad-abad yang silam. Kata feminisme berasal dari kata latin femina (perempuan) yang mempunyai makna " memiliki kualitas perempuan", dan mulai dipakai istilah tersebut pada tahun 1890-an dalam sebuah publikasi bernama the Athenaeum, 27 April 1895. Walaupun memang menurut Liza Tuttle, pada zaman-zaman tersebut istilah feminisme baru merupakan sebuah kesadaran dan belum merupakan sebuah kesadaran politik apalagi teoritis. Sejarah feminisme membuktikan bahwa wacana feminid kemudian berkembang dengan pesat pada abad ke-20 dan kini merupakan salah satu teori yang sangat berpengaruh di hampir segala bidang ilmu.

Kebijakan-kebijakan yang melindungi perempuan dari diskriminasi gender sangat disayangkan bahwa Rancangan Undang-undang yang akan diperjuangkan oleh Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) tidak ada satu bab pun berikut pasal-pasal nya yang mengkaitkan pendidikan dengan gender apalagi memasukkan perspektif gender di dalamnya. Ada empat kebijakan yang dapat difokuskan dan kemudian dibuat undang-undang serta peraturan pemerintah dari turunan undang-undang, yaitu:

1. Kebijakan yang memastikan akses pendidikan.

Kebijakan ini biasa dipakai oleh kaum feminis liberal untuk mengusulkan undang-undang yang melindungi perempuan dari diskriminasi dalam pendidikan.

Misalnya, memastikan bahwa perempuan tidak akan diarahkan pada pendidikan yang stereotip, tidak mengalami diskriminasi dalam penyeleksian studi, adanya bantuan finansial (beasiswa) bagi mereka yang membutuhkan. Bahkan lebih jauh lagi perlu adanya tindakan afirmasi (affirmative action), dan penyediaan fasilitas yang memadai termasuk kualitas pengajar yang telah ikut pendidikan persepektif gender.

2. Kebijakan yang memperhatikan adanya persoalan budaya

Kebijakan ini sebagian besar mengadopsi pandangan feminisme radikal. Kebijakan yang memastikan bahwa akan ada sanksi pada institusi-institusi pendidikan bila mempraktekan diskriminasi terhadap perempuan dalam hal adanya pelanggaran bagi pelajar yang hamil untuk meneruskan sekolah. Adanya pelajaran yang menghususkan pendidikan hak-hak reproduksi. Kebijakan ini juga melarang diskriminasi gender dalam seluruh tingkat pemerintah, swasta dan institusi-institusi pendidikan.

3. Kebijakan yang berpihak pada ekonomi lemah (persoalan kemiskinan);

Kebijakan ini menganut teori Marxis/Sosialis yang menganggap bahwa pemerintah bertanggung jawab untuk memastikan akses pendidikan untuk semua golongan. Kebijakan ini memperjuangkan pendidikan gratis untuk tingkat pendidikan dasar, menengah maupun menengah atas. Memastikan pula bahwa kurikulum dan fasilitas yang didapat di sekolah pemerintah memadai dan berkualitas (paling tidak mempunyai standar baik) atau sama dengan sekolah swasta yang lebih melayani keluarga-keluarga yang mapan atau mampu. Sekolah swasta yang melayani keluarga mampu harus menerima presentase tertentu murid-murid dari keluarga tidak mampu.

4. Kebijakan yang memperhatikan kurikulum dan teks-teks sekolah:

Kebijakan ini memperhatikan kurikulum dan teks-teks bisa gender. Sesuai dengan teori feminisme poststrukturalis dan postmodernisme, kurikulum bias gender perlu dibongkar dan digantikan dengan kurikulum yang berpihak pada kesetaraan gender. Pendidikan gender wajib diajarkan di dalam setiap tingkat pendidikan. Apakah pemikiran-pemikiran yang sudah dipaparkan tersebut cukup dalam membereskan persoalan gender dalam pendidikan? Nampaknya masalah paling penting yang perlu diatasi dalam menjalankan program apapun selain kesiapan pihak departemen untuk menjalankan program tersebut, juga adalah memberantas korupsi. Korupsi yang kronis

ditingkat pemerintahan masyarakat dan lebih merugikan lagi pada masyarakat yang terpinggirkan seperti kaum miskin dan perempuan.

Anggaran pendidikan pun bila dinaikkan menjadi 20% dari APBN tetap tidak akan ada artinya bagi kemajuan dunia pendidikan bila dana-dana tersebut tidak sampai ketangan masyarakat. Beberapa proyek DEPDIKBUD telah disoroti antara lain yang paling baru adalah korupsi untuk penyediaan buku-buku pelajaran di wilayah Sumatera dari dana bantuan bank Dunia. Walaupun kasus ini belum terbukti kebenarannya tetapi kini sedang diinvestigasikan oleh pihak Bank dunia tentang kemungkinan adanya kebocoran-kebocoran. Akhirnya memang. *The long and winding road*. Begitu kata *The Beatles*, masih terus akan ditempuh oleh perempuan entah berapa lama lagi untuk mencapai kesetaraan gender dalam pendidikan.



BAB III

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mendeskripsikan rumusan-rumusan kebijakan di universitas Negeri Medan.
2. Menggambarkan profil Dosen, Mahasiswa dan Pegawai di Universitas Negeri Medan dengan menyusun data terpilah. Serta melakukan analisis dengan menerapkan *Gender Analysis Pathways* (GAP) .
3. Menemukan kesenjangan gender di Universitas Negeri Medan.
4. Melakukan kajian penyebab kesenjangan gender di Universitas Negeri Medan.
5. Mengidentifikasi isu gender di Universitas Negeri Medan.

B. Manfaat Penelitian

Melalui kegiatan studi ini akan diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Tersusunnya Propil gender berupa data terpilah menurut jenis kelamin sebagai dat pembuka wawasan bagi para perencana dan pembuat keputusan ?
2. Teridentifikasinya kesenjangan gender dilihat dari akses, partisipasi, kontrol dan manfaat yang diterima laki-laki dan perempuan dan faktor-faktor yang menyebabkan disparitas gender .
3. Bahan rekomendasi tentang pendidikan berwawasan gender bagi pembuat kebijakan pendidikan tinggi.

BAB IV METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Studi ini merupakan analisis kebijakan pendidikan yang berwawasan gender, yang akan dilakukan melalui pendekatan *Gender Analysis Pathways* (GAP).

B. Lokasi dan Lama Kegiatan Studi

Studi ini akan dilakukan di Universitas Negeri Medan. Lama waktu penelitian direncanakan selama 6 (enam) bulan, yang akan dimulai dari survei awal, pengambilan data dokumentasi dan analisis data, serta interpretasi untuk pengambilan kesimpulan.

C. Jenis Data

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Data Kuantitatif terdiri dari profil dosen, pegawai dan Mahasiswa per fakultas di Universitas Negeri Medan. Data tersebut disajikan secara terpisah, sebagai data pembuka wawasan.

Sedangkan data kualitatif berupa data—data tertulis tentang kebijakan pendidikan.

D Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.

1. Variabel dan indikator Penelitian.

Variabel penelitian terdiri dari kebijakan pendidikan dan data—data terpisah. Kebijakan pendidikan pada penelitian ini adalah kebijakan pendidikan di Universitas Negeri Medan. Sedangkan variabel—variabel data terpisah dilihat dari beberapa indikator, yang secara rinci disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.1. Variabel Indikator dan Sumber Data

No.	Variabel	Indikator	Sumber data
1.	Akses dan Pemerataan Pendidikan Tinggi	- Proporsi Penerima Beasiswa. - Proporsi Tingkat Drof Out (DO)	- Kantor PR III, PD III (fakultas)
2.	Mutu dan Relevansi	- Proporsi indeks prestasi - Proporsi jumlah yang penyelesaian studi - Proporsi lama studi - Jumlah Dosen	- Kabag Kepegawaian. - Buku Pedoman Universitas Negeri Medan.

		<ul style="list-style-type: none"> - Proporsi tingkat pendidikan Dosen. - Proporsi jenjang kepangkatan Dosen 	<ul style="list-style-type: none"> - Buku Daftar Nama Dosen dan Pegawai Universitas Negeri Medan
3.	Management Pendidikan	<ul style="list-style-type: none"> - Proporsi pengambil keputusan. - Proporsi dosen yang menjadi pejabat struktural 	<ul style="list-style-type: none"> - Kabag Kepegawaian. - Buku Pedoman Universitas Negeri Medan. - Buku Daftar Nama Dosen dan Pegawai Universitas Negeri Medan

2. Definisi Operasional

Berdasarkan variabel dan beberapa indikator yang telah dirumuskan maka definisi operasional dari variabel adalah :

a. Kebijakan yang dianalisis, terdiri dari identifikasi tujuan dan sasaran kebijakan pendidikan yang ada saat ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Apakah tujuan dan sasaran kebijakan yang telah dirumuskan untuk mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender ?
- Apakah tujuan tersebut responsif gender (tujuan dan sasaran dapat dikatakan responsif gender apabila dirumuskan dalam pernyataan yang diarahkan untuk mengatasi kesenjangan gender) ?
- Apakah sudah menunjukkan data terpilah, dengan memunculkan jenis kelamin sebagai data terpilah ?
- Apakah telah menggunakan indikator gender sebagai sasaran akhir kebijakan tersebut ?

b. Data pembuka wawasan adalah data kuantitatif dan kualitatif yang dipilah menurut jenis kelamin, yang digunakan untuk melihat bagaimana kebijakan yang ada saat ini memberikan dampak yang berbeda kepada laki-laki dan perempuan, sekaligus akan digunakan untuk menentukan perspektif gender dari kebijakan yang akan dirumuskan. Data ini digunakan untuk mengungkapkan adanya kesenjangan gender yang digunakan untuk mengungkapkan adanya kesenjangan gender yang cukup berarti antara laki-laki dan perempuan, yang terdiri dari :

- Profil gender mahasiswa per fakultas , indeks prestasi kumulatif, penerima beasiswa, dan lama studi.

- Profil gender dosen per fakultas, Guru Besar, Senat Fakultas dan Institut, Pejabat Struktural, Penulis Bahan Ajar.

c. Faktor kesenjangan gender adalah faktor-faktor yang berpengaruh terhadap ketidaksetaraan gender di bidang pendidikan, dilihat dari kriteria peran / partisipasi, akses, kontrol dan manfaat.

- Peran / partisipasi adalah keikutsertaan seseorang / kelompok dalam suatu kegiatan dan atau dalam pengambilan keputusan di bidang pendidikan. Seperti partisipasi dalam pendidikan tinggi, partisipasi dalam suatu kegiatan pendidikan.
- Akses adalah penguasaan atau wewenang atau kekuatan untuk mengambil keputusan. Misalkan wewenang perempuan dalam mengambil keputusan, pimpinan dan suatu organisasi, dan lain-lain.
- Manfaat adalah kegunaan sumberdaya pendidikan yang dapat dinikmati secara optimal.

d. Isu kebijakan gender adalah isu-isu yang berhubungan dengan gejala kesenjangan gender, yang terdiri dari :

- Mengidentifikasi kesenjangan gender yang terjadi
- Mencari faktor penyebab terjadinya kesenjangan gender
- Menganalisis apakah kebijakan yang ada dapat memperluas atau menghilangkan kesenjangan gender

E. Analisis Data

Dalam pelaksanaan penelitian ini terdiri dari beberapa langkah kegiatan yang akan dilaksanakan yaitu dimulai dengan melakukan pengumpulan data, serta menganalisis data dengan GAP yang dilakukan dengan langkah :

- Identifikasi kebijakan-kebijakan pendidikan yang ada di Universitas Negeri Medan dan melakukan analisis terhadap kebijakan tersebut, apakah telah responsif gender dan diarahkan untuk mengatasi kesenjangan gender, ataukah kebijakan tersebut netral gender dan tetap mempertahankan kesenjangan gender, ataukah kebijakan tersebut justru memperlebar kesenjangan gender.
- Menyajikan data terpilah berdasarkan jenis kelamin per fakultas / Progam Studi sebagai pembuka wawasan baik kuantitatif maupun kualitatif. Data tersebut akan dipilah berdasarkan jurusan / prog studi. Data tersebut sekurang-kurangnya dapat memberikan gambaran dimensi pendidikan yang mencakup tiga aspek strategis yaitu akses dan pemerataan pendidikan, mutu dan relevansi, serta manajemen pendidikan.

- o Melakukan analisis terhadap faktor penyebab kesenjangan gender . yang dilihat dari aspek partisipasi, akses, kontrol, dan manfaat.
- o Melakukan analisis isu pendidikan ..

F. Penyajian Data

Metode analisis yang digunakan dalam kajian ini adalah analisis deskriptif dengan penyajian data dalam bentuk tabel-tabel sederhana dan berupa gambar/grafik untuk memudahkan pembaca dalam memahaminya.

Statistik dan indikator yang disajikan dalam analisis ini secara keseluruhan mencakup statistik dan indikator sederhana berupa proporsi dan persentase, rata-rata dan rasio. Penyajian statistik dan indikator dalam bentuk persentase, rata-rata dan rasio didasarkan pada pertimbangan bahwa ukuran-ukuran tersebut relatif paling mudah dipahami pembaca.



BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Kebijakan Pembangunan Pendidikan

Identifikasi tujuan dan sasaran perguruan tinggi dilakukan sebagai langkah pertama, dimana data diperoleh berdasarkan dokumentasi yang ada di perguruan tinggi. Kebijakan Universitas Negeri Medan (Unimed) yang dirujuk dari pernyataan visi dan misi diketahui bahwa pernyataan visi yang dikemukakan lebih menitik beratkan untuk menjadikan perguruan tinggi terkemuka. Lebih lanjut dalam hal misi yang dikemukakan secara umum meningkatkan sumberdaya manusia, lulusannya unggul dalam ilmu sesuai dengan fakultas dan jurusannya.

Pada dasarnya visi, misi maupun sasaran program yang telah dirumuskan oleh Universitas Negeri Medan secara eksplisit tidak menetapkan kesetaraan dan keadilan gender dalam visi maupun misinya. Dalam penentuan rumusan visi dan misinya Unimed bersifat netral gender dan tidak mengarah pada upaya untuk mengatasi kesenjangan gender.

Beberapa dasar pengambilan keputusan dan kebijakan perguruan tinggi secara umum mengacu kepada Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Peraturan Pemerintah No. 60 tahun 1999, tentang Pendidikan Tinggi, Statuta Universitas .

Beberapa kebijakan untuk penentuan jabatan struktural, dinilai netral gender, karena dalam setiap aturan-aturan tata tertib pemilihan calon pejabat struktural tidak secara spesifik memberikan penekanan terhadap kesenjangan gender. Penentuan pejabat bagi suatu jabatan lebih menekankan kepada kemampuan calon yang akan menduduki jabatan tersebut, dengan menggunakan peraturan nasional yang ada, dan pemilihan secara langsung di tingkat senat. Proses pengambilan kebijakan dan keputusan secara umum dilakukan melalui: rapat antara pimpinan universitas , rapat senat universitas, rapat pimpinan universitas dengan pimpinan fakultas, dan rapat tingkat jurusan.

Sedangkan kebijakan pengembangan dosen, juga secara umum bersifat netral gender, hal ini didasarkan pada beberapa alasan dimana tingkat kemampuan dan kemauan dosen masing-masing untuk mengembangkan diri. Pada setiap kesempatan yang ada penentuan kebijakan untuk menentukan pengembangan dosen masih bersifat objektif tidak mengakomodasi tentang gender. Kebijakan penentuan pengembangan diri dosen pada dasarnya lebih ditentukan oleh keputusan jurusan yang diketahui oleh fakultas.

Kebijakan penerimaan mahasiswa secara umum bersifat netral gender, termasuk pada beberapa jurusan yang didominasi oleh perempuan. Hal ini berarti bahwa dalam penerimaan mahasiswa Unimed tidak mempersyaratkan aspek-aspek yang berhubungan dengan kelompok jenis kelamin tertentu atau netral gender. Penerimaan tersebut lebih terhadap persyaratan akademik. Oleh sebab itu secara umum kebijakan penerimaan mahasiswa tidak ada keberpihakan terhadap salah satu kelompok jenis kelamin tertentu. Pihak program studi tidak memberikan aturan yang secara tegas yang responsif gender.

B. Profil Gender dan Analisis Gender

Untuk melakukan analisis gender, sebagai upaya mengukur kesenjangan/disparitas/gap kinerja perempuan dan laki-laki dapat dilakukan langsung dengan membandingkan antara indikator yang diperoleh dari perhitungan perempuan dengan indikator yang diperoleh dari perhitungan laki-laki. Namun demikian perbandingan langsung tersebut tidak dapat mengukur besar kecilnya magnitude kesenjangan. Oleh sebab itu untuk mengukur magnitude kesenjangan dapat digunakan Indeks Paritas (IP) dan dan Disparitas Gender (DG).

Indeks Paritas merupakan rasio capaian kinerja perempuan terhadap laki-laki. Berdasarkan hitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa: jika Indeks paritas sama dengan satu menunjukkan tidak terdapat perbedaan kinerja atau kesenjangan antara perempuan dan laki-laki, Indeks paritas lebih kecil dari satu

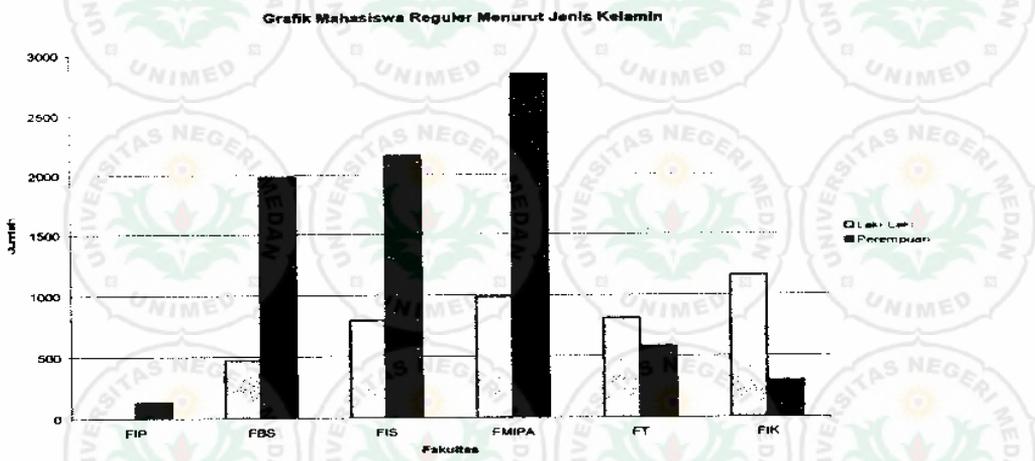
menunjukkan terdapat kesenjangan gender dengan kinerja perempuan lebih rendah dibanding kinerja laki-laki, dan Indeks paritas lebih dari satu menunjukkan terdapat kesenjangan gender dengan kinerja perempuan lebih tinggi dibanding kinerja laki-laki. Namun tujuan dari pembangunan pendidikan berwawasan gender bukan membuat Indeks paritas lebih dari satu tetapi membuat Indeks paritas mendekati satu, yang berarti bahwa pembangunan yang dilakukan terus diupayakan untuk memberikan peluang yang sama antara laki-laki dan perempuan. Sedangkan disparitas adalah selisih kinerja pendidikan perempuan dan laki-laki. Oleh karena itu semakin tinggi nilai absolut disparitas semakin tinggi kesenjangan gendernya.

Berikut ini akan dianalisis dan dibahas mengenai isu gender berdasarkan berdasarkan ketiga isu strategi pendidikan. Pembahasa lebih ditekankan pada perbedaan / disparitas gender dan indeks paritas gender.

1. Akses / Pemerataan Pendidikan

Berbagai data yang akan disajikan pada bagian akses dan pemerataan pendidikan terdiri dari: data tentang profil mahasiswa yaitu jumlah mahasiswa berdasarkan fakultas, program studi dan jumlah mahasiswa penerima beasiswa.

Jumlah mahasiswa Unimed terdaftar sebanyak 4.231 (34,6%) mahasiswa laki-laki dan 8004 (65,4 %) mahasiswa perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah mahasiswa laki-laki masih sangat rendah.



Gambar 1. Grafik Mahasiswa Menurut Jenis Kelamin

Hal ini juga terlihat dari indikator gender seperti pada tabel dibawah ini :

tabel 5.1.

Disparitas dan Ideks Paritas Gender Mahasiswa 2004

Fakultas	Persentase		Disparitas	Indeks Paritas
	Laki-laki	Perempuan		
FIP	0	100	100	100
FBS	19,2	80,8	61,6	4,2
FIS	27	73	46	2,7
MIPA	25,9	74,1	48,2	2,8
FT	58,2	41,8	-16,4	0,7
FIK	79,5	20,5	-59,5	0,2
Total	34,6	65,4	30,8	1,9

Sumber : Statistik Unimed 2004

Berdasarkan Tabel 5.1, dapat dilihat bahwa disparitas gender antara jumlah mahasiswa laki-laki dan perempuan di Unimed secara keseluruhan sebesar 30,8 dan indeks paritas sebesar 1,9. Hal ini berarti masih terjadi kesenjangan gender yang cenderung lebih banyak perempuan yang mengikuti kuliah di Unimed. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa laki-laki masih enggan untuk masuk ke Unimed. Dari perbedaan angka tersebut maka untuk mencapai keseimbangan gender perlu diusahakan agar terjadi penambahan jumlah mahasiswa laki-laki sebanyak 30,8 %..

Distribusi mahasiswa berdasarkan fakultas diketahui bahwa fakultas yang didominasi oleh laki-laki berada di fakultas Ilmu Keolahragaan yaitu 65,4 %. Fakultas Teknik mesin > 93 %, teknik elektro dan bangunan > 71 %. Sedangkan Perempuan terkonsentrasi pada fakultas MIPA (74,1 %) , FIS (73 %), FBS (80,8) dan PIP (100) Jurusan yang didominasi oleh perempuan yaitu > 95 %. Sajian data secara rinci tersaji pada Tabel 5.2 berikut ini.

tabel5.2

Data Sebaran Mahasiswa Reguler Menurut Fakultas dan Jurusan Menurut Jenis Kelamin

No.	Fakultas	Jurusan /Prog.	L	%	P	%	L + P
1	PIP	PGSD	-	0	92	100	92
		PGTK	-	0	41	100	41
		Jumlah			133		133
2	FBS	B. Indonesia	66	12,7	455	87,3	521
		B. Inggris	34	5,2	621	94,8	655
		B. Jerman	48	22,1	169	77,9	217
		B. Prancis	11	6,2	166	93,8	177
		Seni Rupa	87	57,2	65	42,8	152
		Seni Musik	97	38,6	154	61,4	251
		Seni Tari	4	8,9	41	91,1	45
		B. Indonesia Nk	42	28,2	109	71,8	151
		B. Inggris Nk	84	28,9	207	71,1	291
		Jumlah		473	19,2	1985	80,8
3	FIS	PPKN	58	22	207	78	265
		Sejarah	66	24,8	200	75,2	266
		Geografi	102	24	323	76	425
		Ekonomi	68	21,1	204	78,9	272
		Akutansi	119	26,3	333	73,7	452
		Adm. Perkantoran	67	25,4	197	74,6	264
		Tata Niaga	113	27,2	303	72,8	416
		Managemen Nk	109	42,1	150	57,9	259
		Akutansi Nk	96	32,8	197	67,2	293
		Jumlah		798	27	2162	73
4	FMIPA	Matematika	172	25	540	75	712
		Fisika	198	28	534	72	732
		Biologi	106	15,7	571	84,3	677
		Kimia	143	25,8	412	74,2	555
		Matematika Nk	85	30,5	194	69,5	279
		Fisika Nk	120	41	173	59	293
		Biologi Nk	51	18,2	230	81,8	281
		Kimia Nk	114	37,7	189	62,3	303
		Jumlah		989	25,9	2.843	74,1

5	Teknik	Teknik Elektro	204	74,5	70	25,5	274
		Teknik Mesin	257	97,4	7	2,6	264
		Teknik Bangunan	137	71,4	55	28,6	192
		Teknik Mesin Nk	106	93,8	7	6,2	113
		Teknik Sipil Nk	96	86,5	15	13,5	111
		Tata Boga	6	5	111	95	117
		Tata Busana	5	2	317	98	322
	Jumlah		811	58,2	582	41,8	1393
6	FIK	PGSD Penjas	30	77	9	23	39
		PJS	347	85,5	59	14,5	406
		PKR	208	71,5	83	28,5	291
		PKO	441	81,5	100	18,5	541
		IKOR	134	73,6	48	26,4	182
	Sub Jumlah		1160	79,5	298	20,5	1458
	Total		4.231	34,6	8.004	65,4	12.235

Sumber: Statistik Universitas Negeri Medan, 2004

Bila dibandingkan antar fakultas dapat dilihat bahwa disparitas gender terbesar terjadi pada FIP, FBS, FIS dan MIPA Hal ini berarti masih terjadi kesenjangan gender yang cenderung lebih banyak perempuan dibandingkan dengan laki-laki. Sebaliknya pada fakultas ilmu pendidikan menunjukkan kesenjangan yang mencolok dimana mahasiswa 100 % adalah perempuan dan berbanding terbalik dengan FIK yang mahasiswanya didominasi laki-laki. Oleh sebab itu untuk supaya terjadi keseimbangan maka pada fakultas keolahragaan dan teknik diperlukan tambahan perempuan.

Keberadaan jumlah mahasiswa perempuan lebih besar dibandingkan laki-laki ini disebabkan oleh persepsi dari masyarakat pada umumnya yang menganggap bahwa bila masuk Unimed itu akan menjadi guru. Dan adanya anggapan bahwa profesi guru cocok untuk perempuan meskipun sekarang sudah menjadi Universitas yang memberikan keleluasaan kepada mahasiswa yang masuk untuk jadi guru maupun tidak. Kesenjangan pada jurusan tertentu seperti di Fak teknik dan Fakultas keolahragaan hal tersebut masih didominasi oleh adanya persepsi masyarakat bahwa yang berhubungan dengan teknik dan

keolahragaan berhubungan dengan pekerjaan laki-laki. Pengaruh struktural, yaitu menyangkut nilai, sikap, pandangan dan perilaku masyarakat yang secara dominan mempengaruhi keputusan keluarga untuk memilih perguruan tinggi dan jurusan-jurusan yang dianggap cocok untuk perempuan maupun laki-laki. Selain itu faktor kebijakan pendidikan khususnya yang menyangkut sistem seleksi mahasiswa baru. Sistem seleksi ini masih kurang sensitif gender. Oleh sebab itu jika tidak ada intervensi yang berarti dalam sistem seleksi ini maka akan sulit mencapai keseimbangan gender.

Indikator lain dalam melihat akses dan pemerataan pendidikan adalah dari jumlah penerima beasiswa yang ada di Unimed, hal ini berkaitan juga dengan program studi yang diikuti oleh mahasiswa secara rinci tertera pada tabel 5.3 berikut ini :

Tabel 5.3 Jumlah Penerima Beasiswa Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Fakultas	Penerima Beasiswa				D	IP
		L	%	P	%		
1.	Fip	23	1,2	94	4,9	3,7	4,1
2.	FBS	139	7,3	255	13,3	6	1,8
3.	FIS	171	8,9	142	7,4	-1,5	0,8
4	FMIPA	151	7,9	440	23	15,1	2,9
5.	FT	127	6,6	91	4,7	-1,9	0,7
6.	FIK	151	7,9	129	6,7	-1,2	0,8
	Total	762	39,8	1151	60,2	20,4	1,5

Bila dilihat dari penerima beasiswa diperoleh data bahwa jumlah penerima beasiswa perempuan lebih banyak yaitu 60,27% (1151 orang) dan laki-laki 39,8 % (762 orang). Hal ini juga terlihat dari nilai disparitas dan indeks paritas yang memperlihatkan kesenjangan dimana perempuan lebih banyak, ini sesuai dengan kuota mahasiswa perempuan sebanyak 65,4 %.

2. Aspek Mutu dan Relevansi

Pada aspek mutu dan relevansi akan dikaji dari waktu tempuh yang dilakukan oleh mahasiswa dapat menjadi indikator untuk melihat mutu dan relevansi.

Jika dilihat berdasarkan kelompok jenis kelamin seperti disajikan pada Tabel 5.4 maka laki laki maupun perempuan mampu menyelesaikan studi tepat waktu. Namun demikian cukup banyak mahasiswa laki-laki yang menyelesaikan lebih dari waktu 4 tahun (55,08%) menyelesaikan pada waktu antar 4,6 sampai 5 tahun. Sedangkan untuk perempuan hanya 31,7%.

Tabel 5.4
Proporsi Rata-Rata Lama Studi Mahasiswa Unimed tahun 2004

No	Lama Studi	Laki-laki		Perempuan		Total Jumlah
		Jumlah	%	Jumlah	%	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	> 5 Th	99	12.56	64	5.88	163
2	4.6 – 5 Th	434	55.08	345	31.71	779
3	4 – 4.5 Th	255	32.36	679	62.41	9.34
Jumlah		788	100	1088	100	1876

Hal ini menunjukkan bahwa perempuan lebih tekun dan rajin daripada laki-laki
Selanjutnya untuk indeks prestasi kumulatif (IPK) tersaji dalam tabel berikut

Tabel 5.5 Data Indeks Prestasi (IP) Kelulusan Mahasiswa S-1 TH 2004

No	Fakultas	Tertinggi		Terendah	
		Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
1	FIP	3,60	3,66	2,53	2,54
2	FIK	3,44	3,16	2,05	2,65
3	FBS	3,85	3,86	2,34	2,10
4	FT	3,40	3,75	2,51	2,50
5	FIS	3,69	3,75	2,53	2,35
6	FMIPA	3,65	3,80	2,27	2,36

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa indeks prestasi kelulusan mahasiswa tertinggi dan terendah tidak jauh berbeda antara laki-laki dan perempuan. Hal tersebut menunjukkan tidak ada yang membedakan antara laki-laki dan perempuan untuk mencapai prestasi. Dengan demikian laki-laki dan perempuan memiliki peran yang sama untuk mencapai keberhasilan yang maksimal.

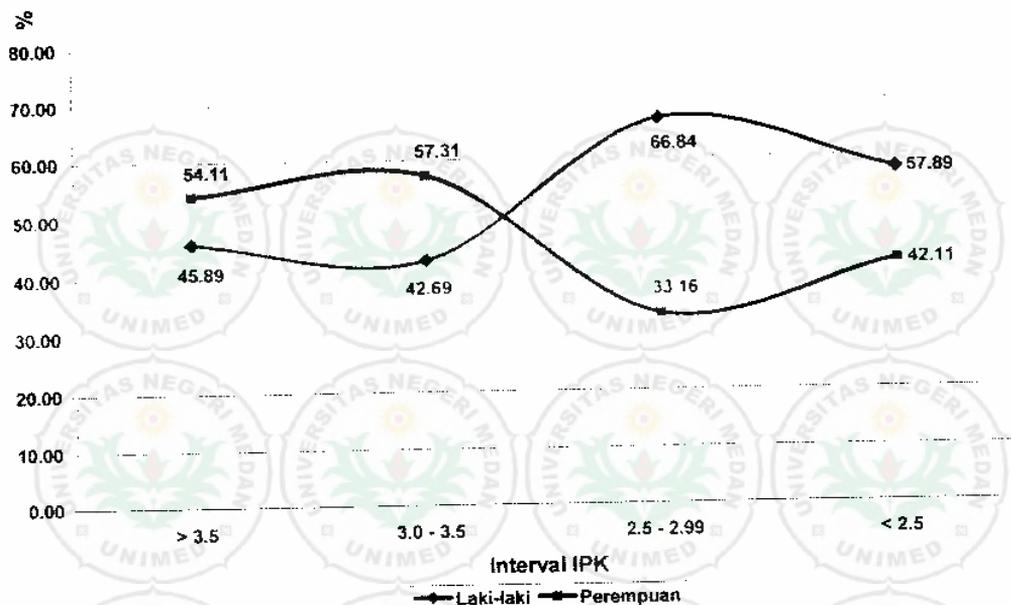
tabel 5.6 Proporsi Rata-Rata Indeks Prestasi Kumulatif Mahasiswa Tahun 2004

No	Indek Prestasi Kumulatif	Laki-laki		Perempuan		Total Jumlah
		Jumlah	%	Jumlah	%	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	> 3.5	95	7.92	112	11.64	207
2	3.0 – 3.5	321	26.77	431	44.80	752
3	2.5 – 2.99	651	54.30	323	33.58	974
4	< 2.5	132	11.01	96	9.98	228
Jumlah		1199	100.00	962	100.00	2161

Sumber: Data sekunder UNIMED

Berdasarkan rata-rata indeks prestasi kumulatif mahasiswa tahun 2004, lebih dari 3,5 didominasi perempuan (54,11%), sebaliknya IPK kurang atau sama dengan 2,5 – 2,99, lebih banyak didominasi oleh laki-laki (54,3%). Hal ini secara tidak langsung akan menunjukkan adanya hubungan antara lama studi dengan jumlah IPK yang dicapai.

Grafik Indeks Kumulatif Mahasiswa
n=2161



Gambar 2. Grafik Rata-rata IPK Mahasiswa

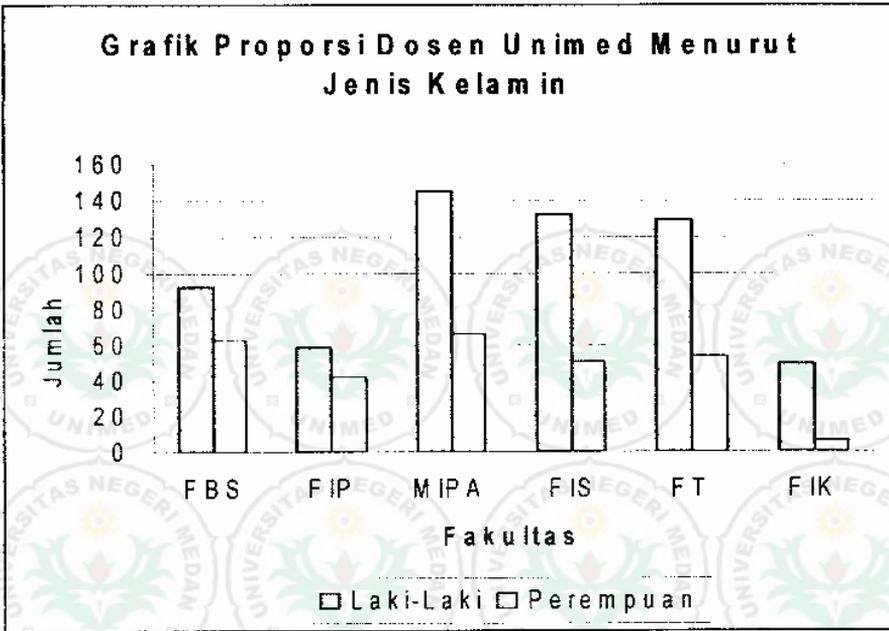
Jika dilihat menurut kelompok jenis kelaminnya seperti tertera pada Tabel, maka dapat diketahui bahwa baik laki-laki maupun perempuan terkonsentrasi pada perolehan IPK antara 3.0 – 3.5, namun semakin tinggi IPK, prosentase perempuan lebih tinggi dibandingkan laki-laki.

C. Aspek Manajemen Pendidikan

1. Profil Dosen Unimed

Berdasarkan jenis kelamin diketahui banyaknya dosen laki-laki sebanyak 588 (68.2%) dan dosen perempuan 274 (31.8%). Keadaan ini menunjukkan adanya kesenjangan gender yang ditunjukkan oleh dominannya dosen laki-laki dibandingkan dengan dosen perempuan.

Jika dilihat dari sebaran berdasarkan fakultasnya diketahui bahwa hampir di semua fakultas representasi dosen laki-laki lebih tinggi dibandingkan dosen perempuan.



Gambar 3. Proporsi Dosen Unimed Menurut Jenis Kelamin

Tingkat kesenjangan gender antar fakultas sangat beragam seperti ditunjukkan pada grafik di atas. Dari grafik tersebut dapat diketahui bahwa kesenjangan gender paling tinggi dengan dominan dosen laki-laki dijumpai di fakultas ..FIK, MIPA, FT dan FIS. Terlihat dari nilai indeks paritas. Kesenjangan gender paling rendah di fakultas FIP dan FBS.

Tabel 5.7 Proporsi Dosen Unimed Menurut Jenis Kelamin

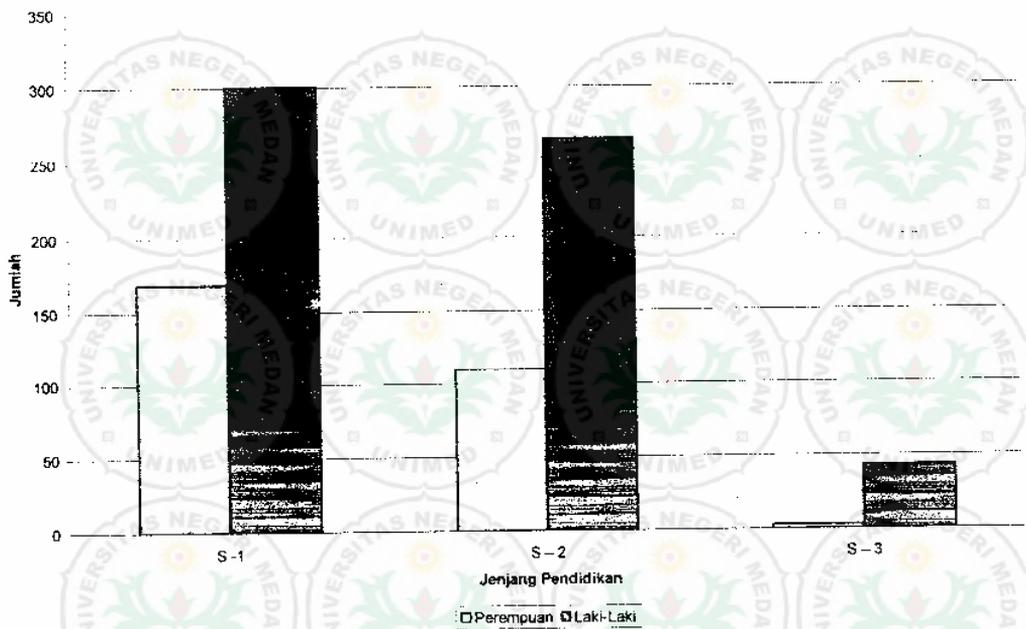
Tahun	Fakultas	Laki-laki		Perempuan		D	IP
		Jumlah	%	Jumlah	%		
2004	FBS	93	10,4	63	7,0	-3,4	0,7
	FIP	59	6,6	42	4,7	-1,9	0,7
	MIPA	145	16,3	66	7,4	-8,9	0,4
	FIS	133	14,9	51	5,7	-9,2	0,4
	FT	129	14,5	54	6,0	-8,5	0,4
	FIK	6	0,6	50	5,6	5	9,5
Jumlah		565	63	326	36,5	-26,9	0,6

Sumber: Statistik Universitas Negeri Medan

Gambaran perkembangan kesenjangan gender pada masing-masing fakultas, tersebut merupakan gambaran umum yang apabila ditinjau dari jenjang

pendidikan, tingkat kesenjangannya ternyata beragam seperti dapat dilihat pada gambar 4.

Grafik Dosen UNIMED Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Gambar 4. Proporsi Dosen Menurut Jenjang Pendidikan

Berdasarkan grafik diatas terlihat kesenjangan gender terjadi pada semua tingkatan yaitu S-1, S-2 dan S-3. Hal ini menunjukkan bahwa tingkatan pendidikan Dosen laki-laki lebih tinggi daripada perempuan. Semakin tinggi jenjang pendidikan ternyata semakin tinggi tingkat kesenjangan gender, dan semakin besarnya tingkat dominasi dosen laki-laki.

Tabel 5.8 Proporsi Dosen Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Jenjang Pend	FBS		FIP		MIPA		FIS		FT		FIK		Jumlah	
	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L
S-1	42	51	24	26	27	50	36	96	37	56	3	22	169	301
S-2	20	37	18	27	37	81	15	34	17	59	3	27	110	265
S-3	1	5	-	6	2	14	0	3	0	14	0	1	3	43
Jumlah	63	93	42	59	66	145	51	133	54	129	6	50	282	609

Sumber :Daftar Nama-Nama Dosen/Asisten Dan Pegawai Administrasi Unimed 2004.

Berdasarkan data jenjang pendidikan diketahui bahwa dari 470 dosen berpendidikan S1, hanya 169 orang dosen perempuan (35,9%), dari 375 dosen berpendidikan S2, hanya 110 orang dosen perempuan (29,3%), dan dari 46 dosen berpendidikan S3, hanya 3 orang dosen perempuan (6,5%). Pada Tabel 5.13, dapat dilihat keadaan proporsi pendidikan tertinggi dosen menurut kelompok jenis kelaminnya, diketahui bahwa lebih banyak dosen laki-laki yang berpendidikan S1, S2 maupun S3.

Berdasarkan kajian dari segi golongan yang dicapai dosen, diketahui bahwa semakin tinggi golongan yang dicapai semakin sedikit dosen perempuan yang dapat meraihnya. Berdasarkan keadaan tersebut terlihat bahwa semakin tinggi golongan semakin besar disparitas gender yang terjadi, seperti terlihat pada tabel berikut berikut.

Tabel.5.9 Proporsi Tenaga Edukatif Unimed Menurut pangkat

Gol	L	%	P	%	D	IP
III A	39	4,5	37	4,3	-0,2	0,9
III B	64	7,4	43	4,9	-2,5	0,6
III C	140	16,2	83	9,6	-6,6	0,6
III D	147	17	59	6,8	-10,2	0,4
IV A	185	21,5	65	7,5	-14	0,3
IV B	71	8,2	23	2,7	-5,5	0,3
IV C	39	4,5	14	1,6	-2,9	0,4
IV D	11	1,3	2	0,2	-1,1	0,2
IV E	10	1,2	2	0,2	-1	0,2
	588	68,2	274	31,8	-36,4	0,5

Sumber : Daftar Nama-Nama Dosen/Asisten Dan Pegawai Administrasi Unimed 2004.

Berdasarkan kelompok jenis kelaminnya, diketahui bahwa pada kelompok dosen laki-laki, persentase terbanyak pada golongan IV A dan terkecil pada golongan IV/e sebesar 1,2, sedangkan pada kelompok dosen perempuan persentase terbanyak ada pada golongan III/c sebesar 9,4 % dan terkecil pada golongan IV/D dan IV E sebesar 0,2%. Berdasarkan data diatas diketahui bahwa kesenjangan gender terjadi pada semua tingkat golongan. Hal ini menunjukkan bahwa golongan pada laki-laki lebih tinggi daripada perempuan terlihat dari nilai dispoparitas dan indeks paritas.

Tabel 5. 10 Proporsi Dosen Unimed Berdasarkan Jabatan Fungsional Menurut Kelompok Jenis Kelamin

Tahun	Jabatan Fungsional	Laki-laki		Perempuan		D	IP
		Jumlah	%	Jumlah	%		
2004	Asisten Ahli	82	9,5	61	7,1	-2,4	0,7
	Lektor	245	28,4	120	13,9	14,5	0,5
	Lektor Kepala	249	28,9	90	10,4	-18,5	0,4
	Guru Besar	22	2,6	3	0,3	-2,3	0,1
	Jumlah	588		274			

Sumber: Daftar Nama-Nama Dosen/Asisten Dan Pegawai Administrasi Unimed 2004.

Jika dilihat menurut jabatan fungsionalnya, sangat sedikit dijumpai Guru Besar perempuan. Dari 25 guru besar yang ada hanya 3 orang perempuan (0,3%), Sementara itu pada jabatan Lektor Kepala dari 339 dosen sebanyak 90 orang dosen perempuan (10,4%), untuk jabatan Lektor dari 365 dosen, ternyata 120 orang dosen perempuan (13,9%), dan pada fungsional Asisten Ahli dari 143 dosen ternyata 61 dosen perempuan (7,1%). Kesenjangan gender terjadi pada upaya pencapaian golongan kepangkatan. Hal ini tidak mengherankan karena pencapaian golongan hampir sama dengan pencapaian fungsional dalam kepangkatan dosen. Oleh sebab itu data data diatas merupakan refleksi pencapaian golongan oleh dosen dan menunjukkan bahwa dosen perempuan sangat kecil yang mencapai golongan kepangkatan yang tinggi.

Berdasarkan kelompok jenis kelaminnya, diketahui bahwa pada kelompok dosen laki-laki, persentase terbanyak pada jabatan Lektor dan Lektor Kepala sedangkan pada kelompok dosen perempuan persentase terbanyak ada pada jabatan fungsional Lektor .

2. Profil Pimpinan Unimed

Pimpinan Unimed yang dimaksudkan pada data ini adalah jabatan struktural yang ada di Unimed. Jabatan tersebut meliputi Jabatan Rektor, Pembantu Rektor, Dekan, Pembantu Dekan dan Ketua Jurusan.

Jabatan struktural dosen di perguruan tinggi merupakan jabatan strategis untuk pengambilan keputusan. Oleh sebab itu indikator jabatan fungsional yang tepat dijadikan indikator untuk mengukur tingkat kesenjangan gender dalam hal

mutu dan relevansi. Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel diketahui bahwa kesenjangan gender terjadi pada semua jabatan struktural, yaitu mulai dari pembantu rektor, dekan, pembantu dekan, dan ketua jurusan, menunjukkan adanya kesenjangan gender yang cukup besar. Hal ini terlihat dari besarnya disparitas untuk masing-masing jabatan. Begitu juga harga indeks paritasnya dimana harga indeks paritasnya sangat kecil jauh dibawah angka 1. Hal ini menunjukkan bahwa jabatan struktural pada perguruan tinggi sangat bias gender.

Tabel 5.11 Proporsi Pejabat Struktural Unimed

Jenis Jabatan	Perempuan	%	Laki-Laki	%	D	IP
Rektor	1	0,6	-	-		
Pembantu Rektor I	-	-	1	0,6	-0,6	
Pembantu Rektor II	-	-	1	0,6	-0,6	
Pembantu Rektor III	-	-	1	0,6	-0,6	
Pembantu Rektor IV	1	0,6	-	-	-	
Pembantu Rektor V	-	-	1	0,6	-0,6	
Dekan	-	-	6	3,7	-3,7	
Pembantu Dekan I	-	-	6	3,7	-3,7	
Pembantu Dekan II	3	1,9	4	2,5	-0,5	0,76
Pembantu Dekan III	-	-	6	3,7	-3,7	
Ketua Jurusan	6	3,7	17	10,6	-6,9	0,3
Sekretaris Jurusan	2	1,2	21	13,1	11,9	0,09
Ketua Prodi	3	1,9	7	4,4	-2,5	0,4
Kepala Labolatorium	6	3,7	10	6,3	-2,6	0,3
Kepala Lembaga	-	-	2	1,2	-2	
Kepala Pusat	2	1,2	9	5,6	-4,4	0,2
Kepala Sanggar	-	-	1	0,6	-0,6	
Kepala Studio	-	-	2	1,2	-1,2	
Jumlah	38	25	114	75		

Sumber: Daftar Nama Dosen dan Pegawai 2004

Jabatan tersebut dijadikan analisis karena berhubungan dengan pengambilan keputusan pada tingkat institut, fakultas dan jurusan. Berdasarkan hasil analisis data yang terkumpul menunjukkan bahwa dari jabatan tersebut merepresentasikan keadaan jumlah pimpinan yang belum seimbang menurut jenis kelamin. Dari 152 jumlah pimpinan yang ada, hanya terdapat 38 orang (25%) perempuan. Dari data tersebut terlihat bahwa dominasi laki-laki terhadap jabatan-jabatan tersebut masih relatif tinggi.

Jika dilihat dari distribusi jabatan pada masing-masing kelompok jenis kelaminnya, dari 114 laki-laki yang menduduki jabatan sebagai pemimpin, diketahui bahwa jumlah terbanyak menduduki jabatan Ketua Prodi sebesar 13,8%. Sedangkan untuk kelompok perempuan dari 38 pimpinan, ternyata 8,7% menduduki jabatan Ketua Prodi.

Dari segi akses dosen dari jabatan struktural diketahui bahwa representasi perempuan dalam posisi pimpinan relatif masih rendah. Salah satunya karena adanya hambatan yang dimiliki berdasarkan kemampuan individual perempuan itu sendiri. Kurangnya kemampuan untuk menampilkan kemampuan sebagai pemimpin sangat jarang disadari dan terkadang didominasi keadaan lingkungan dan budaya. Keadaan ini sangat berkaitan pula dengan adanya persyaratan administratif yang dipersyaratkan. Oleh sebab itu, dengan kurangnya kemampuan perempuan mencapai jabatan fungsional dan golongan yang tepat akan menjadi penghambat dalam menduduki suatu jabatan struktural.

3. Isu - Isu Kesenjangan gender

Berdasarkan beberapa kesenjangan gender yang terjadi serta beberapa faktor penyebabnya, maka dapat diidentifikasi beberapa isu kebijakan gender yang sangat perlu mendapatkan perhatian antara lain:

- a. Kesenjangan gender yang terjadi pada keterwakilan dalam menduduki jabatan struktural di perguruan tinggi, khususnya untuk jabatan Pembantu Rektor, Dekan, dan Pembantu Dekan, ketua jurusan, sekretaris jurusan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat jabatan, maka semakin kecil

tingkat keterwakilan oleh kelompok perempuan. Keadaan ini secara umum dipengaruhi oleh adanya nilai-nilai sosial budaya yang melekat pada pemngambil keputusan pada masing-masing lembaga pendidikan tinggi. Selain itu walaupun ada data yang menunjukkan adanya kesenjangan gender, namun kepekaan pengambil keputusan terhadap hal tersebut sangat sulit untuk diterapkan. Isu gender yang terjadi dibidang pendidikan belum sepenuhnya dipahami dan diupayakan untuk dilakanakan oleh pengambil keputusan di setiap lembaga.

- b. Kesenjangan gender yang terjadi akibat adanya perbedaan latar belakang tingkat pendidikan antara dosen perempuan dan laki-laki. Hal ini menyebabkan bahwa dosen laki-laki pada umumnya mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi dibandingkan dengan dosen perempuan. Juga kesempatan untuk menuntut pendidikan lanjut lebih terbuka bagi dosen laki-laki ketimbang dosen perempuan.
- c. 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.
- d. Kesenjangan dalam pengambilan jurusan bagi mahasiswa perempauan daari laki-laki terlihat dari masih didominasinya jurusan yang ada di fakultas teknik dan keolahragaan oleh laki-laki, walaupun dari segi kecepatan selesai studi perempuan memiliki tingkat penyelesaian yang cepat.

D. Formulasi Kebijakan Responsif Gender

Beberapa formulasi tujuan pendidikan untuk tingkat pendidikan tinggi dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Memperkecil kesenjangan gender mahasiswa laki-laki untuk dapat memasuki Unimed

- b. Memperkecil kesenjangan penyebaran mahasiswa dalam setiap jurusan yang ada sehingga mampu memberikan kesempatan yang luas bagi bagi setiap lulusan dalam memperoleh peluang kerja.
- c. Memperkecil ketimpangan gender dalam mendududuki jabatan struktural sebagai pengambil keputusan, baik secara akademis maupaun politis.

E. Strategi Kebijakan

Beberapa strategi yang dapat menjadi sarana untuk mencapai beberapa formulasi kebijakan yang responsip gender dalam bidang pendidikan adalah:

- a. Meningkatkan peluang yang besar bagi laki-laki untuk memasuki Unimed dalam berbagai jurusan yang ada.
- b. Meningkatkan peluang dan mendorong perempuan/ laki-laki untuk memasuki jurusan-jurusan yang masih bias gender, sehingga terjadi keseimbangan gender.
- c. Meningkatkan peluang bagi perempuan untuk menduduki posisi pengambilan keputusan dengan tetap memperhatikan persyaratan kualitas managerial dan akademik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, 2001, *Propenas 2002-2004, Tentang program Pembangunan Nasional Tahun 2000-2004*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Aida Vitaya Hubeis, 2003, *Monitoring dan Evaluasi Program Pengarus Utama Gender dalam Pembangunan, Rapat Koordinasi Pemberdayaan Perempuan dan Kesejahteraan dan perlindungan Anaka Tahun 2003*, Tanggal 01 Oktober 2003.
- Budi Rajab, 2002, *Pendidikan Sekolah dan Perubahan Kedudukan Perempuan*, *Jurnal Perempuan* No. 23 h. 19-33.
- Balitbang Diknas, 2003, *Statistik dan Indikator Pendidikan Berwawasan Gender*, Depdiknas: Jakarta.
- Balitbang Diknas, 2003, *Statistik Pendidikan Luar Sekolah dan Pemuda 2002/2003*, Depdiknas: Jakarta.
- Balitbang Diknas, 2003, *Statistik Pendidikan Tinggi 2002/2003*, Depdiknas: Jakarta.
- Balitbang Diknas, 2003, *Statistik Pendidikan Luar Sekolah dan Pemuda 2002/2003*, Depdiknas: Jakarta.
- Balitbang Diknas, 2003, *Statistik dan Indikator Pendidikan Berwawasan Gender Tahun 2001/2002*, Depdiknas: Jakarta.
- Balitbang Diknas, 2003, *Deskripsi Dosen PTN Selama 5 Tahun terakhir*, Depdiknas: Jakarta.
- BPS, 2001, *Statistik Kesejahteraan Rakyat Sumatera Utara, Hasil Susenas 2001*, Medan: Badan Pusat Statistik.
- BPS, 2002, *Statistik Kesejahteraan Rakyat Sumatera Utara, Hasil Susenas 2002*, Medan: Badan Pusat Statistik.
- BPS, 2003, *Statistik Kesejahteraan Rakyat Sumatera Utara, Hasil Susenas 2003*, Medan: Badan Pusat Statistik.
- Departemen Agama, 2003, *Statistik Pendidikan Agama 2003*, Depag: Jakarta
- Connell, RW., 1991, *Gender and Power*, Great Britain: TJ Press Padston Ltd.
- Depdagri, 2001, *Rencana Pelaksanaan PUJ di Daerah, Materi rapat Kerja nasional Program Pemberdayaan perempuan Tahun 2001*, Tanggal 11 September 2001.
- Dinas Pendidikan, 2004, *Bulan Informasi Pendidikan Bagi Partai Politik Peserta pemilu di Sumatera Utara*, Diknas Provinsi Sumatera Utara.
- Gadis Ariva, 2002, *Kebijakan Publik dalam pendidikan: Sebuah Kritik dengan Persepektif gender*, *Jurnal Perempuan* No. 23 h. 83-94

Jutta Beminghausen, (-), *Gender Analysis and Environmental Protection- Experience of an ILO Project.*

Lenggang Kencana Nusyirwan, 2003, *Kebijakan Pemerintah dalam Percepatan Penurunan Angka kematian Ibu, Sosialisasi dan Advokasi Gerakan sayang Ibu dan Peningkatan Penggunaan Asi,*

Longsdon, Martha, 1985, *Gender Roles in Elementary Text in Indonesia* dalam Goodman, M (Ed) *Women in Asia andThe Pacific: Towards andEast-West Dialogue.* University of Hawaii” The WomensStudies Program.

Mendiknas. *Rencana Pengarus Utamaan Jender di Bidang Pendidikan, Bahan Rakemas Pembangunan Pemberdayaan Perempuan di Jakarta, Tanggal 11 September 2001.*

Saidah sakwan, 2003, *Peningkatan Partisipasi Perempuan dalam Eksekutif, yudikatif*

Siti Hadiyati Amal, 2003, *Alur Kerja Analisis Gender, Lokakarya Peningkatan Kualitas dan Profesionalisme SDM PSW, Tanggal 29 Juli 2003.*

Yayasan Jurnal Perempuan, 2001, *Hak-hak Asasi Perempuan, Jakarta.*

Yusup Supriadi, 2003, *Gender dan Pengentasan Kemiskinan, Rakomas PP pemberdayaan Perempuan, Tanggal 29-1 Oktober 2003*

Nicole Melinton dan Lisa Cameron dalam www.kompas.com, *Mengabaikan Pendidikan Perempuan Menghambat Pertumbuhan Ekonomi. Senin 29 Oktober 2002.*



UNIVERSITAS NEGERI MEDAN

(STATE UNIVERSITY OF MEDAN)

Jl. Wiliem Iskandar Psr. V Kotak Pos No 1589 – Medan 20221
Telp. (061) 6613365, 6613276, 6618758 Fax.(061) 6614002 - 6613319

SURAT PERINTAH KERJA (SPK)

Nomor : 01444A / J39.10/LK/2005

Tanggal : 24 Agustus 2005

Pada hari ini, Rabu tanggal dua puluh empat, bulan Agustus tahun dua ribu lima, kami yang bertanda tangan dibawah ini :

- 1. Drs. Evendi Ritonga, M.Pd** : Berdasarkan Surat Keputusan Rektor UNIMED No.: 00764 / J39/ KEP/2005, tanggal 02 Mei 2005 dalam hal ini Pejabat Pembuat Komitmen / Kuasa Penanggungjawab Administrasi Umum UNIMED (Kegiatan 5584) bertindak untuk dan atas nama Rektor untuk selanjutnya dalam SPK ini disebut sebagai **PIHAK PERTAMA.**
- 2. Prof.Dr.Abdul Muin Sibuea, M.Pd** : Ketua Lembaga penelitian UNIMED. Berdasarkan SK Pejabat Pembuat Komitmen/Kuasa Administrasi Umum UNIMED (Kegiatan 5584) Nomor : 599H/J39.16/SK/2005, tanggal 16 Mei 2005, dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama Dosen Pelaksana Kegiatan Penelitian serta Seminar Hasil Penelitian, untuk selanjutnya dalam SK ini disebut sebagai : **PIHAK KEDUA.**

Kedua belah pihak secara bersama-sama telah sepakat mengadakan Perjanjian Kerja dengan ketentuan sebagai berikut :

PASAL 1 JENIS PEKERJAAN

Pihak Pertama memberi tugas kepada Pihak Kedua, dan Pihak Kedua menerima tugas tersebut untuk melaksanakan/koordinasi pelaksanaan 4 (empat) kegiatan Pelaksanaan Penelitian berjudul :
1. Penelitian Tindakan Kelas (PTK) dan Penelitian Peningkatan Kualitas Pembelajaran (PPKP),
2. Penelitian Ilmu Humaniora (Sosial, Ekonomi dan Bahasa/Seni), 3. Penelitian Pendidikan, Keolahragaan dan Kesehatan, 4. Penelitian Sains, Teknologi dan Rekayasa.

PASAL 2 NILAI PEKERJAAN

Pihak Pertama memberi dana Pelaksanaan untuk 4 (empat) Kegiatan Penelitian tersebut sebesar Rp. 94.000.000.- (Sembilan puluh empat juta rupiah), termasuk pajak-pajak yang dibebankan kepada Dana DIPA Administrasi Umum UNIMED (Kegiatan 5584) TA. 2005, dan pembayarannya secara bertahap sebagai berikut :

PASAL 3 CARA PEMBAYARAN

- 1. Tahap I (Pertama)** sebesar 70 % yaitu Rp.65.800.000.- (Enam puluh lima juta delapan ratus ribu rupiah), dibayar sewaktu Surat Perintah Kerja (SPK) ini ditandatangani oleh kedua belah pihak.
- 2. Tahap II (Kedua)** sebesar 30 % yaitu Rp. 28.200.000.- (Dua puluh delapan juta dua ratus ribu rupiah), dibayar setelah Pihak Kedua menyerahkan 4 (empat) Laporan Hasil Penelitian (Kegiatan 5584) Kepada Pihak Pertama.



UNIVERSITAS NEGERI MEDAN

(STATE UNIVERSITY OF MEDAN)

Jl. Willem Iskandar Psr. V Kotak Pos No.1589 – Medan 20221
Telp. (061) 6613365, 6613276, 6618758 Fax.(061) 6614002 - 6613319

PASAL 4 JANGKA WAKTU PELAKSANAAN

Pihak Kedua wajib menyelesaikan Kegiatan Pelaksanaan Penelitian dimaksud dalam pasal 1 SPK ini selambat-lambatnya tanggal 14 Nopember 2005, sejak tanggal SPK ini.

PASAL 5 LAPORAN

- Pihak Kedua menyampaikan 4 (empat) Laporan akhir Kegiatan Pelaksanaan Penelitian kepada Pihak Pertama sebanyak 6 (enam) eksemplar yang akan didistribusikan kepada :
 - Pihak Pertama sebanyak 4 (empat) laporan, masing-masing 1 (satu) eksemplar (ASLI) + copy
 - Lembaga Penelitian sebanyak 4 (empat) laporan, masing-masing 1 (satu) eksemplar beserta artikel dan berkas lain yang diminta oleh LP UNIMED
 - Kantor Pelayanan dan Perbendaharaan Negara (KPPN) Medan sebanyak 4 (empat) laporan, masing-masing 1 (satu) eksemplar.
 - Direktorat Pembinaan Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (DP3M) Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Depdiknas RI sebanyak 4 (empat) laporan, masing-masing 2 (dua) eksemplar.
- Sistematika Laporan Akhir Kegiatan Pelaksanaan Penelitian harus memenuhi ketentuan seperti yang ditetapkan dalam buku Panduan Pelaksanaan Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat Edisi VI Tahun 2002 yang dikeluarkan oleh DP3M Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Depdiknas RI.
- Bersamaan dengan Laporan Akhir Pelaksanaan, PIHAK KEDUA juga menyampaikan Ringkasan Hasil Kegiatan dan artikel ilmiah.

PASAL 6 SANKSI

Apabila Pihak Kedua dalam melaksanakan kegiatan seperti tercantum pada pasal 1 penyelesaian laporan hasil, maka Pihak Kedua dikenakan sanksi :

- Denda sebesar 1 % perhari dengan maksimum denda sebesar 5 % dari nilai Surat Perintah Kerja (SPK)
- Tidak akan diikutsertakan dalam kegiatan Penelitian berikutnya.

PASAL 7

Surat Perintah Kerja (SPK) ini dibuat rangkap 6 (enam) dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1 (satu) lembar pada : Administrasi Umum UNIMED
- 1 (satu) lembar pada : Ketua Pelaksana Kegiatan Pelaksanaan Penelitian
- 3 (tiga) lembar pada : Kantor Pelayanan dan Perbendaharaan Negara (KPPN) Medan
- 1 (satu) lembar pada : Lembaga Penelitian UNIMED

Pihak Kedua :
Ketua Pelaksana,

Prof. Dr. Abdul Muin Sibuea, M.Pd.

NIP. 130935473

Pihak Pertama :
Pejabat Pembuat Komitmen /
Kuasa Pelangungjawab Kegiatan 5584

Drs. Evendi Ritonga, M.Pd
NIP. 131272205