

PERATURAN
MENTERI NEGARA PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 11 TAHUN 2010
TENTANG
PEDOMAN PELAKSANAAN PENGARUSUTAMAAN GENDER DI MADRASAH
KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI NEGARA PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK
REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa setiap warga negara berhak untuk mendapatkan pendidikan dalam rangka mewujudkan dan mencerdaskan kehidupan bangsa tanpa adanya diskriminasi;
- b. bahwa untuk peningkatan mutu peserta didik, keahlian pengelolaan madrasah dan proses pembelajaran berwawasan keagamaan diperlukan lembaga pendidikan, salah satunya madrasah;
- c. bahwa madrasah memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu, keadilan dan kesetaraan gender di bidang pendidikan;
- d. bahwa berdasarkan pemetaan situasi dan kondisi madrasah dari aspek pengelolaan, proses pembelajaran, dan partisipasi masyarakat masih ada kesenjangan gender, karenanya perlu pembinaan dan pengembangan agar menjadi satuan pendidikan yang berwawasan kesetaraan gender;
- e. bahwa Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional, menginstruksikan semua Kementerian/Lembaga termasuk Kementerian Agama untuk melaksanakan pengarusutamaan gender dalam pembangunan nasional;
- f. bahwa untuk memberi acuan bagi Kementerian Agama dalam pelaksanaan pengarusutamaan gender di bidang pendidikan Islam perlu suatu pedoman pelaksanaan pengarusutamaan gender di madrasah;

- g. bahwa berdasarkan pertimbangan huruf a, b, c, d, e dan f perlu menetapkan Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak tentang Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Madrasah Kementerian Agama Republik Indonesia;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 7 tahun 1984 tentang Ratifikasi konvensi PBB tentang Penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap Wanita (*Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women*, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3277);
 2. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No.4301);
 3. Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2007 tentang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 124, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4769);
 4. Peraturan Presiden Nomor 5 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2010-2014;
 5. Keputusan Presiden Nomor 84/P Tahun 2009 tentang Pembentukan dan Pengangkatan Menteri Negara Kabinet Indonesia Bersatu II;
 6. Instruksi Presiden Nomor 9 tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam pembangunan Nasional;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI NEGARA PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK REPUBLIK INDONESIA TENTANG PEDOMAN PELAKSANAAN PENGARUSUTAMAAN GENDER DI MADRASAH KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Madrasah adalah tempat proses belajar mengajar yang terkait dengan ajaran Islam dengan dipandu oleh kurikulum pendidikan umum yang mengacu kepada UU Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan Nasional.
2. Madrasah yang responsif gender adalah madrasah yang memiliki aspek akademis, sosial, lingkungan fisik, maupun lingkungan masyarakat yang

memperhatikan kebutuhan, permasalahan, pengalaman aspirasi perempuan dan laki-laki di dalam lingkup pendidikan.

3. Pengarusutamaan Gender adalah strategi untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender melalui kebijakan dan program yang memperhatikan pengalaman, aspirasi, kebutuhan dan permasalahan perempuan dan laki-laki kedalam perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi dari seluruh kebijakan dan program di berbagai bidang kehidupan dan pembangunan.

Pasal 2

Dengan Peraturan Menteri ini ditetapkan Pedoman Perencanaan dan Penganggaran Pada Pendidikan Islam Yang Responsif Gender sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 3

Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Madrasah Kementerian Agama Republik Indonesia sebagai acuan bagi Lembaga penyelenggara pendidikan yang berbasis Agama Islam di Madrasah baik di pemerintahan nasional, provinsi, kabupaten/kota dalam menyusun kurikulum, syllabus pembelajaran, dan sarana/prasarana di Madrasah serta menyusun program, kebijakan, dan program di Madrasah.

Pasal 4

Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Madrasah Kementerian Agama Republik Indonesia bertujuan agar peserta didik laki-laki dan perempuan mendapatkan akses, partisipasi, dan manfaat dari pendidikan Islam yang dibutuhkan.

Pasal 5

Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Madrasah Kementerian Agama memuat tentang:

- a. Latar Belakang, landasan hukum, tujuan, sasaran, ruang lingkup, dan pengertian
- b. Konsep Gender dan Strategi Pengarusutamaan Gender
- c. Prasyarat Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender
- d. Pengintegrasian Gender pada Kebijakan, Program, dan Kegiatan di Madrasah.

Pasal 6

Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Madrasah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 memiliki indikator kinerja dan target, meliputi:

- a. Tersusunnya kebijakan yang responsif gender dalam menyusun kebijakan, program, dan kegiatan di Madrasah;
- b. Adanya keseimbangan kebutuhan spesifik baik untuk anak laki-laki maupun anak perempuan sehingga dapat tumbuh dan berkembang secara optimal;
- c. Terwujudnya madrasah yang berwawasan gender adalah dengan upaya pengintegrasian isu-isu gender ke dalam komponen-komponen madrasah antara lain sistem pengelolaan, kualitas atau mutu dan tata kelola yang baik;

- d. Diterapkannya satuan-satuan pendidikan yang berwawasan keadilan dan kesetaraan gender sehingga dapat memberikan dampak yang berlipat ganda terhadap peningkatan keadilan dan kesetaraan gender dalam berbagai bidang pembangunan dan kehidupan masyarakat;
- e. Diterapkannya langkah-langkah pengarusutamaan gender di Madrasah untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia laki-laki dan perempuan;

Pasal 7

Penetapan indikator kinerja dan target Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Madrasah dalam Pasal 6 merupakan target minimal yang harus dicapai oleh penyelenggara dan pengelolaan madrasah.

Pasal 8

- (1) Kementerian/Lembaga teknis terkait melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Madrasah Kementerian Agama Republik Indonesia
- (2) Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dimaksudkan untuk mengetahui perkembangan dan hambatan dalam pelaksanaan Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Madrasah Kementerian Agama Republik Indonesia pada lembaga pelaksana pendidikan.
- (3) Dalam melaksanakan pemantauan dan evaluasi Menteri dan Kementerian/Lembaga teknis terkait bekerja sama dengan Pemerintah Daerah.
- (4) Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 8

Lembaga/unit pelaksana pendidikan bertanggung jawab untuk membuat laporan pelaksanaan Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Madrasah kepada instansi vertikal di atasnya secara berjenjang sampai kepada Menteri Agama dan tembusan kepada Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.

Pasal 9

Pendanaan pelaksanaan Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Madrasah Kementerian Agama Republik Indonesia bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (Kementerian Agama), APBD, dan lembaga swasta penyelenggara pendidikan, dan sumber lain yang tidak mengikat.

Pasal 10

- (1) Dirjen Pendidikan Islam melakukan pembinaan dan pengawasan atas pelaksanaan Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Madrasah kepada instansi vertikal di bawahnya.
- (2) Dirjen Pendidikan Islam melakukan pembinaan dan pengawasan atas pelaksanaan Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Madrasah kepada lembaga penyelenggaraan pendidikan Islam baik khususnya madrasah negeri dan swasta di pemerintahan nasional, provinsi, kabupaten, dan kota.

Pasal 11

Peraturan ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia diundangkan dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
Pada tanggal 15 Oktober 2010

MENTERI NEGARA PEMBERDAYAAN
PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN
ANAK
REPUBLIK INDONESIA,

LINDA AMALIA SARI

Diundangkan di Jakarta
Pada tanggal 15 Oktober 2010

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

PATRIALIS AKBAR

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2010 NOMOR 507

LAMPIRAN
PERATURAN MENTERI NEGARA PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN
PERLINDUNGAN ANAK REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 11 TAHUN 2010
TENTANG
PEDOMAN PELAKSANAAN PENGARUSUTAMAAN GENDER DI MADRASAH
KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pasal 31 ayat (1) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 mengemukakan bahwa “Setiap warga negara berhak mendapat pendidikan”. Selanjutnya pada ayat (3) disebutkan bahwa “Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu system pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan dan ketaqwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang diatur dengan undang-undang”.

Sepanjang sejarah madrasah merupakan lembaga pendidikan keagamaan yang tetap konsisten dalam mewujudkan sumberdaya manusia yang beriman, bertakwa, dan cerdas, karena nilai-nilai keagamaan sangat subur dalam sistem pendidikan yang juga media perjuangan untuk mempertahankan ajaran-ajaran Islam secara fundamental (mendasar). Seharusnya proses pembelajaran dan pendidikan yang dianut sistem madrasah perlu dilestarikan dan dikembangkan dengan memberikan porsi perhatian yang seimbang mengingat peranannya yang sangat krusial.

Eksistensi madrasah diakui sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional yang tidak dibedakan dengan lembaga pendidikan umum sejenis sebagaimana diatur pasal 17 dan 18 UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) menyebutkan bahwa “Pendidikan Dasar berbentuk sekolah dasar (SD) dan madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta sekolah menengah pertama (SMP) dan madrasah tsanawiyah (MTs) atau bentuk lain yang sederajat sebagai pengakuan yuridis tersebut menjadi modal potensial bagi peningkatan peran madrasah dalam upaya pembangunan sektor pendidikan yang berkeadilan. Selanjutnya dalam Pasal 18 ayat (3) Undang-undang tersebut menyebutkan bahwa “Pendidikan menengah berbentuk sekolah menengah atas (SMA), madrasah aliyah (MA), sekolah menengah kejuruan (SMK), dan madrasah aliyah kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat.

Dewasa ini, terdapat 5,9 juta anak yang sedang belajar di bangku madrasah. Mayoritas (85,2%) dari mereka berlatar kehidupan keluarga miskin dan kurang beruntung sehingga 10% dari jumlah tersebut mengalami putus madrasah (Statistik Pendidikan Agama dan Keagamaan, 2005-2006). Anak-anak dari kaum miskin itu adalah warga negara Indonesia asli yang nasibnya kurang beruntung.

Genealogi madrasah memang lahir dari masyarakat pinggiran yang kemudian menjadi ciri identitas historis yang sulit dipisahkan dari dinamika madrasah dewasa ini. Kenyataan bahwa lebih dari 70% madrasah berada di perdesaan dapat menjadi gambaran betapa faktor geografis menjadi penghambat akses pendidikan bermutu bagi mayoritas siswa madrasah.

Berdasarkan pemetaan, situasi dan kondisi madrasah dari aspek pengelolaan madrasah, proses pembelajaran dan partisipasi masyarakat cenderung menunjukkan adanya kesenjangan gender. Sebagai contoh dalam pengelolaan madrasah, meskipun peserta didiknya mayoritas perempuan termasuk gurunya tetapi yang menjadi pengelola dan kepala madrasah mayoritas masih didominasi oleh Laki-laki. Demikian pula dalam proses pembelajaran, laki-laki selalu dijadikan panutan dan contoh teladan. Padahal banyak anak perempuan yang juga mempunyai prestasi tetapi tidak dijadikan contoh teladan. Dalam partisipasi masyarakat, keberadaan Komite Madrasah selalu didominasi oleh laki-laki, dan peran orang tua/wali dan keluarga dalam pendidikan masih seolah-olah menjadi kewajiban orang tua perempuan, bukan orang tua laki-laki dan keluarga yang bertanggung jawab secara bersama-sama.

Kenyataan demikian, maka madrasah secara historis dan eksistensinya baik formal maupun informal keberadaan di masyarakat adalah sangat dibutuhkan, khususnya bagi masyarakat keluarga miskin di pedesaan. Oleh karena itu dinamika perkembangan kemajuan bangsa dan globalisasi akan sangat berpengaruh terhadap eksistensi dari madrasah itu sendiri. Agar madrasah tetap eksis dan diminati maka madrasah itu sendiri perlu melakukan reformasi pengelolaan dengan mengikuti perkembangan kemajuan di era globalisasi saat ini.

Perkembangan kemajuan yang dimaksud adalah antara lain dengan pendekatan atau strategi pengarusutamaan gender (PUG), dan bagaimana mengintegrasikan isu-isu gender dalam pengelolaan madrasah. Konteks gender yang perlu diaplikasikan dalam madrasah merupakan aplikasi dari komitmen masyarakat untuk mewujudkan adanya keadilan dan kesetaraan gender (KKG) dalam pengelolaan madrasah.

Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional telah memberi dasar hukum untuk membangun pendidikan nasional dengan menerapkan prinsip demokrasi, desentralisasi, otonomi, keadilan dan menjunjung tinggi hak asasi manusia. Dengan demikian undang-undang tersebut telah menjamin adanya keadilan dan kesetaraan gender dalam berbagai bidang pembangunan khususnya di bidang pendidikan madrasah.

Namun sampai sekarang madrasah-madrasah umum belum menerapkan sistem pendidikan yang responsif gender. Konsep KKG belum banyak dipahami oleh pemangku kepentingan pendidikan. Ketimpangan gender dalam bentuk perlakuan, kesempatan dan pemenuhan hak untuk memperoleh layanan pendidikan yang layak bagi siswa laki-laki dan perempuan masih terjadi. Materi pembelajaran belum sepenuhnya responsif gender, sehingga mengakibatkan belum terpenuhinya kebutuhan khusus untuk anak laki-laki dan anak perempuan, sisi lain sistem manajemen madrasah belum memperhatikan keterbatasan dan kebutuhan kedua jenis tersebut.

Madrasah memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan keadilan dan kesetaraan gender dalam berbagai bidang kehidupan. Oleh karena itu madrasah harus dibina dan dikembangkan agar menjadi satuan-satuan pendidikan yang berwawasan keadilan dan kesetaraan gender (*gender responsif school*) sehingga dapat memberikan dampak yang berlipat ganda terhadap peningkatan keadilan dan kesetaraan gender dalam berbagai bidang pembangunan dan kehidupan masyarakat.

Pengertian Madrasah yang berwawasan gender adalah madrasah dengan aspek akademik, lingkungan fisik, dan lingkungan masyarakat, memperhatikan secara seimbang kebutuhan spesifik baik untuk anak laki-laki maupun anak perempuan sehingga dapat tumbuh dan berkembang secara optimal. Langkah dalam rangka mewujudkan madrasah yang berwawasan gender adalah dengan upaya pengintegrasian isu-isu gender ke dalam komponen-komponen madrasah antara lain sistem pengelolaan, kualitas atau mutu dan tata kelola yang baik. Hal ini akan melibatkan guru, orangtua, tokoh masyarakat, dan anggota masyarakat sekitar, serta peserta didik laki-laki dan perempuan yang menyadari akan pentingnya keadilan dan kesetaraan gender dan mempraktekkan tindakan-tindakan yang adil dan setara dalam kehidupan sehari-hari.

Mengingat hal-hal tersebut di atas, perlu disusun pedoman pelaksanaan pengarusutamaan gender di madrasah sebagai upaya percepatan perwujudan tercapainya keadilan dan kesetaraan gender dalam berbagai bidang pembangunan khususnya pendidikan di madrasah.

B. Landasan Hukum

7. Undang-undang Dasar 1945 pasal 31 ayat (1) dan ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
8. Undang-undang No. 7 tahun 1984 tentang Ratifikasi konvensi PBB tentang Penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan (CEDAW) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29, Tambahan Lembara Negara Republik Indonesia Nomor 3277).
9. Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No.4301
10. Peraturan Presiden Nomor 5 Tahun 2010 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2010-2014;
11. Inpres No. 9 tahun 2000 Tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional;
12. Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2010 Tentang Program Pembangunan yang Berkeadilan.

C. Tujuan

Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Madrasah ini merupakan acuan bagi pengelola madrasah termasuk Kepala Madrasah, Guru, Tenaga Kependidikan, dan pihak-pihak lain yang berkepentingan dalam pengembangan madrasah yang berwawasan gender di Indonesia.

D. Sasaran

Sasaran pedoman ini adalah para pengelola madrasah, para guru atau ustad dan ustadzah, dunia usaha/swasta dan kelompok-kelompok masyarakat yang berkepentingan.

E. Ruang Lingkup

Pedoman ini difokuskan pada konsep madrasah yang responsif gender, dengan mengacu pada konsep manajemen berbasis madrasah (MBS) yang mencakup:

1. Pengelolaan/Manajemen Madrasah
2. Proses Pembelajaran
3. Peran Serta Masyarakat

F. Pengertian Madrasah Responsif Gender

Madrasah yang responsif gender adalah madrasah yang memiliki aspek akademis, sosial, lingkungan fisik, maupun lingkungan masyarakat yang memperhatikan kebutuhan, permasalahan, pengalaman aspirasi perempuan dan laki-laki di dalam lingkup pendidikan.

BAB II

KONSEP GENDER DAN STRATEGI PENGARUSUTAMAAN GENDER

A. Konsep gender dan jenis kelamin (sex)

1. Pengertian Gender

Gender berasal dari bahasa Latin, yaitu “*Genus*”, berarti tipe atau jenis. Istilah gender dikemukakan oleh para ilmuwan sosial untuk menjelaskan perbedaan perempuan dan laki-laki yang bersifat kodrati dan bersifat bawaan sebagai ciptaan Tuhan, merupakan konstruksi budaya sesuai dengan situasi dan kondisi serta dinamika yang ada di dalam masyarakat.

Sehingga dengan demikian, pengertian gender antara lain:

- Pengertian hubungan/relasi antara laki-laki dan perempuan yang dibuat oleh masyarakat /budaya.
- Merupakan konstruksi sosial yang didasarkan pada perbedaan jenis kelamin, tercermin pada konsep tugas, hak, fungsi, peran, tanggung jawab, sikap dan perilaku yang diberikan masyarakat/ budaya pada perempuan dan laki-laki dalam kehidupan bermasyarakat dan dalam kehidupan pribadi.
- Hasil konstruksi sosial budaya tentang sifat-sifat feminim (keibuan) dan maskulin (kelelakian) berbeda karena masyarakat beragam dan dinamis, oleh karena itu pemahaman gender bisa berbeda menurut tempat dan waktu.

2. Perbedaan antara Jenis Kelamin (sex) dan Gender

Jenis kelamin adalah alat reproduksi kodrati ciptaan Tuhan, yang berbeda secara biologis, hormonal dan anatomis fisiologi antara perempuan dan laki-laki, tidak dapat berubah, berlaku sepanjang zaman, dan dimana saja. Gender adalah perbedaan antara perempuan dan laki-laki dalam hal tugas, peran, tanggung jawab, fungsi, hak, sikap dan perilaku yang dikonstruksi oleh sosial atau budaya yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kemajuan dan perkembangan jaman. Sehingga dengan demikian, maka sex atau jenis kelamin adalah statis atau tetap, tidak berubah, langgeng sepanjang jaman.

Sedangkan gender tidak tetap, berubah-ubah, dinamis sesuai dengan situasi, kondisi dan dinamika masyarakat.

3. Kesetaraan Gender adalah kesamaan kondisi dan posisi bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh kesempatan dan hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, ekonomi, sosial budaya, pendidikan, pertahanan, keamanan nasional dan kesamaan dalam menikmati hasil yang dampaknya seimbang.
4. Keadilan Gender adalah perlakuan adil bagi perempuan dan laki-laki dalam keseluruhan proses kebijakan pembangunan nasional, yaitu dengan mempertimbangkan pengalaman, kebutuhan, kesulitan, hambatan sebagai perempuan dan sebagai laki-laki untuk mendapat akses dan manfaat dari usaha-usaha pembangunan; untuk ikut berpartisipasi dalam mengambil keputusan (seperti yang berkaitan dengan kebutuhan, aspirasi) serta dalam memperoleh penguasaan (kontrol) terhadap sumberdaya (seperti dalam mendapatkan/ penguasaan keterampilan, informasi, pengetahuan, kredit, dll).
5. Responsif Gender adalah perhatian yang konsisten dan sistematis terhadap perbedaan-perbedaan perempuan dan laki-laki di dalam masyarakat yang disertai upaya menghapus hambatan-hambatan struktural dan kultural dalam mencapai kesetaraan gender.
6. Madrasah adalah tempat proses belajar mengajar yang terkait dengan ajaran Islam dengan dipandu oleh kurikulum pendidikan umum yang mengacu kepada UU Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan Nasional.
7. Isu Gender
 - Adalah kesenjangan antara laki-laki dan perempuan yang mengakibatkan ketimpangan dan ketidakadilan yang berdampak negatif bagi perempuan dan laki-laki, pada saat ini kesenjangan gender terjadi terutama terhadap perempuan.
 - Isu gender dalam pembangunan muncul karena manfaat pembangunan belum dirasakan adil oleh masyarakat (laki-laki dan perempuan), tetapi hasil pembangunan justru memunculkan adanya kesenjangan dimana perempuan mendapat dampak negatif yang lebih besar dibanding dengan dampak yang diterima laki-laki. Hal ini disebabkan oleh kenyataan peran dan hubungan relasi yang tidak setara antara perempuan dan laki-laki.

Bentuk-bentuk ketidakadilan dan diskriminasi gender yang muncul kepermukaan dalam kehidupan masyarakat sehari-hari adalah :

- a. Stereotip atau pelabelan yang melekat dan diberikan oleh masyarakat terhadap peran, fungsi, dan tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan dalam keluarga dan masyarakat.
- b. Marjinalisasi (Peminggiran) adalah bentuk peminggiran terhadap perempuan baik terjadi di rumah, tempat kerja, masyarakat, bahkan oleh Bangsa dan Negara secara keseluruhan yang bersumber dari keyakinan, tradisi/kebiasaan, kebijakan pemerintah, maupun asumsi-asumsi ilmu pengetahuan (teknologi)
- c. Subordinasi (Penomoran) adalah anggapan bahwa perempuan lemah, tidak mampu memimpin, cengeng, dan lain sebagainya mengakibatkan perempuan jadi nomor dua setelah laki-laki

- d. Kekerasan (Violence) adalah suatu bentuk serangan fisik, seksual dan non fisik psikis. Perempuan, pihak paling rentan mengalami kekerasan, dimana hal itu terjadi dikarenakan adanya marginalisasi, subordinasi, maupun stereotype diatas. Perkosaan, pelecehan seksual, pemukulan isteri/pacar, atau pembatasan hak, adalah contoh kekerasan yang paling banyak dialami oleh perempuan.
- e. Beban Ganda adalah merupakan beban tugas dan tanggung jawab perempuan dan laki-laki yang berat dan terus menerus, baik dilingkup rumah tangga maupun di luar rumah tangga. Misalnya seorang Ibu selain harus melakukan peran biologisnya seperti hamil, melahirkan, menyusui juga harus melayani suami, anak bahkan anggota keluarga lainnya yang tercakup dalam peran merawat dan mengurus rumah tangga. Namun kenyataannya perempuan juga berperan ikut mencari nafkah, dengan tetap melakukan semua tugas dan tanggung jawab yang disebutkan diatas. Misalnya laki-laki yang mempunyai tanggung jawab mencari nafkah juga diharuskan siskamling.

Dalam banyak kasus, perlakuan tidak adil banyak menimpa perempuan yang terjadi baik di rumah, tempat kerja dan di masyarakat yang tercipta karena:

- a. Konstruksi budaya, sebagian besar budaya di Indonesia menganut budaya patriarkhi. Budaya patriarkhi memandang laki-laki lebih penting, lebih utama dan lebih berharga dibanding perempuan. Masyarakat yang patrilineal/ menganut garis laki-laki sudah pasti patriarkhis. Seperti yang terdapat pada suku tertentu, dimana pengambilan keputusan harus mengikut garis laki-laki. Perubahan identitas (sebutan/ panggilan) kepada perempuan yang sudah menikah, juga mengikuti nama suaminya. Masyarakat yang matrilineal/menganut garis Ibu juga menerapkan budaya patriarkhis. Pemeliharaan harta pusaka yang berada ditangan perempuan. Pengambilan keputusan mengenai harta pusaka tersebut tetap berada di tangan laki-laki. Perubahan identitas pun cenderung terjadi pada perempuan di banyak masyarakat, dengan menggunakan identitas laki-laki pada perempuan yang sudah menikah, baik nama ataupun jabatan (Ny. Bambang, ibu Jaksa/isteri Jaksa).
 - b. Hubungan laki-laki dan perempuan (relasi gender) yang tidak seimbang. Relasi yang tidak seimbang terjadi di semua institusi dan sejak usia dini, yang nampak dari cara mendidik dan memperlakukan anak perempuan dan laki-laki, perbedaan kewajiban /peran dan hak-hak, dan sebagian supaya tidak ada pandangan bahwa perkawinanlah yang membentuk relasi gender yang tidak setara.
4. Keadilan dan Kesetaraan Gender
- Keadilan gender : “terwujudnya relasi gender yang adil antara perempuan dan laki-laki dimasyarakat yang di cirikan oleh hapusnya kekerasan (fisik, psikis, dan seksual), sub-ordinasi (bidang politik, budaya dan sosial), marginalisasi (peminggiran dan pemiskinan secara ekonomis), beban berlebihan/ganda, dan pelabelan/stereotyping”.

Kesetaraan gender: “Persamaan kedudukan perempuan dan laki-laki di muka hukum, baik hukum tertulis maupun tidak tertulis. Hak-hak perempuan dijamin dan setara dengan laki-laki tanpa mempersoalkan aspek gendernya”.

B. Pengarusutamaan gender

Upaya-upaya mewujudkan keadilan dan kesetaraan gender perlu dilakukan langkah sistematis mulai dari bentuk organisasi terkecil dalam hal ini adalah keluarga sampai dengan organisasi besar yaitu Negara.

Langkah-langkah awal yang perlu dilakukan adalah :

- Melalui pengintergrasian gender dalam kehidupan sehari-hari yang dimulai sejak dini melalui pendidikan di dalam rumah tangga/keluarga dan di institusi pendidikan formal/informal termasuk madrasah.

- Strategi Pengarusutamaan Gender (*gender mainstreaming*)

Pengarusutamaan Gender adalah strategi untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender melalui kebijakan dan program yang memperhatikan pengalaman, aspirasi, kebutuhan dan permasalahan perempuan dan laki-laki kedalam perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi dari seluruh kebijakan dan program di berbagai bidang kehidupan dan pembangunan.

Agar para pembuat dan pengambil kebijakan (decision makers) memiliki kepekaan gender, yaitu kepekaan terhadap perbedaan, kebutuhan dan kepentingan perempuan dan laki-laki dalam menyusun kebijakan dan program dalam tahapan dan proses pembangunan mulai dari perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi.

C. Konsep Gender di Madrasah

1. Komponen dan Realitas konsep gender di Madrasah

Dalam kaitan dengan manajemen pengelolaan madrasah, perspektif (pandangan) terhadap konsep gender sungguh mewarnai pola managerial madrasah. Jika pemahaman relasi gendernya bias/timpang, pada umumnya memiliki pengaruh secara signifikan terhadap pola manajemen madrasah yang dikembangkan. Begitupula sebaliknya, jika pengelola memiliki perspektif gender yang adil, pada saat yang sama mampu menciptakan nuansa manajemen madrasah yang responsif gender.

Sejumlah hasil penelitian menunjukkan bahwa kecenderungan di sejumlah madrasah memiliki pandangan gender sebagai berikut: *pertama* dalam konteks managerial, perempuan dipandang kurang memiliki kemampuan managerial dibandingkan laki-laki, yang kemudian menghadirkan konsep bahwa jabatan strategis dalam organisasi madrasah seyogyanya dipegang oleh laki-laki, dengan alasan (1), laki-laki memiliki kemampuan lebih secara alamiah, (2), laki-laki lebih memiliki peluang sukses daripada perempuan, (3), laki-laki memiliki pandangan luas dan inovatif. *Kedua*, dalam hal pengembangan karier, perempuan secara normatif (baca: norma agama) tidak ditাড়dirkan untuk menjadi pemimpin. (1), alasan teologis yaitu laki-laki memang ditাড়dirkan menjadi pemimpin, (2), etika sosial (3), menyesuaikan kultur lembaga pendidikan Islam (4) keinginan menjaga nama baik madrasah. (5), ingin menjaga kualitas, (6), perempuan kurang percaya diri. (7), berdasarkan alasan sejarah laki-laki sering sukses. *Ketiga*, dalam hal peran fungsional, lebih

didahulukan laki-laki dengan alasan (1), laki-laki lebih fleksibel dan tangkas dalam menjalankan tugas dikarenakan banyaknya relasi sosial (2), perempuan memiliki sejumlah tanggungjawab domestik, sedangkan laki-laki sebaliknya. (3), untuk tujuan tauladan bagi siswa laki-laki sebagai calon pemimpin masa depan.

Matriks 1

Komponen	Realitas Konsep
Kemampuan manajerial	Perempuan dipandang kurang memiliki kemampuan managerial dibandingkan laki-laki, yang kemudian menghadirkan konsep bahwa jabatan strategis dalam organisasi madrasah seyogyanya dipegang oleh laki-laki, dengan alasan (1), laki-laki memiliki kemampuan lebih secara alamiah, (2), laki-laki lebih memiliki peluang sukses daripada perempuan, (3), laki-laki memiliki pandangan luas dan inovatif.
Pengembangan karier	Perempuan secara normatif (baca: norma agama) tidak ditaqdirkan untuk menjadi pemimpin. (1), alasan teologis yaitu laki-laki memang ditaqdirkan menjadi pemimpin, (2), etika sosial (3), menyesuaikan kultur lembaga pendidikan Islam (4) keinginan menjaga nama baik madrasah. (5), ingin menjaga kualitas, (6), perempuan kurang percaya diri. (7), berdasarkan alasan sejarah laki-laki sering sukses.
Peran fungsional	Dalam sejumlah peran fungsional, laki-laki lebih diutamakan dengan alasan (1), laki-laki lebih fleksibel dan tangkas dalam menjalankan tugas dikarenakan banyaknya relasi sosial (2), perempuan memiliki sejumlah tanggungjawab domestik, sedangkan laki-laki sebaliknya. (3), untuk tujuan tauladan bagi siswa laki-laki sebagai calon pemimpin masa depan.

Sumber: Ringkasan Hasil Penelitian Biografi Center, 2009

Pandangan tersebut berakar dari pemahaman agama yang *tekstual, parsial dan tidak kontekstual* dilain pihak juga konstruksi sosial berupa asumsi dan mitos yang kemudian dibebankan kepada agama. Dalam konteks inilah pandangan tentang ketidakbolehan perempuan untuk menjadi pemegang kunci managerial madrasah dengan alasan jenis kelamin, sesungguhnya tidak sejalan berdasarkan nilai-nilai Ajaran Islam.

Tekstualitas pandangan tersebut berakar dari ayat al-Qur'an surat al-Nisa':34: dimana laki-laki difigurkan menjadi pemimpin bagi perempuan, perlu dikaji ulang. Kata *Qawwam* dalam ayat tersebut menurut Prof. Said Agil Siraj lebih menunjuk pada dimensi fungsional bukan normatif.¹ Begitu juga ungkapan Asghar Ali Engineer bahwa ayat tersebut bukan pernyataan normatif, tapi lebih pada sisi kontekstual : "*Al-Qur'an hanya mengatakan bahwa laki-laki adalah Qawwam (pemberi nafkah atau pengatur urusan keluarga) dan tidak mengatakan mereka harus menjadi qawwam. Dapat dilihat bahwa adalah qawwam merupakan sebuah pernyataan*

¹ Said, Agil Siradj, "Pro Kontra Presiden Wanita", *Majalah Al-Millah*, (Edisi VII), Ponorogo: STAIN, 1999, hal. 12.

kontekstual, bukan normatif. Seandainya al-Qur'an mengatakan laki-laki harus jadi qawwam, maka ia akan menjadi sebuah pernyataan normatif, dan pastilah akan mengikat bagi semua perempuan pada semua zaman dan dalam semua keadaan. Tetapi Allah tidak menginginkan hal itu".²

Sehingga keunggulan laki-laki bukanlah keunggulan jenis kelamin, tapi keunggulan fungsional (untuk ukuran masyarakat Arab saat itu), karena laki-laki mencari nafkah dan membelanjakan hartanya untuk perempuan. Fungsi sosial laki-laki seimbang dengan perempuan dalam hal tugas *domestik*. Maka perlindungan dan nafkah yang diberikan tidak dapat dianggap sebagai keunggulan laki-laki dari sisi jenis kelamin. Karena perempuan telah berperan pada tugas *domestik*, laki-laki mengimbangnya dengan cara mencari nafkah agar kebutuhan keluarga dapat terpenuhi, sehingga konteksnya adalah kebersamaan peran. Dan tugas *domestik* ini tidak selamanya normatif diasumsikan sebagai tugas yang rendah dibanding mencari nafkah namun ada kemungkinan berubah, hal ini hanya ukuran "yang sifatnya kebetulan" dimana tradisi lokal masyarakat Arab menggunakan standar seperti itu. Maka sekali lagi, kata *qawwam* bukan merujuk pada "status" laki-laki yang lebih tinggi, (baca; secara normatif menjadi pemimpin), namun lebih pada sisi "ukuran fungsional" peran dalam kehidupan masyarakat yang memandang bahwa mencari nafkah itu lebih tinggi nilainya dibanding tugas *domestik*.

Paradigma gender yang bias sesungguhnya, tidak menguntungkan bagi manajemen pendidikan dalam posisinya sebagai *agent* untuk mewujudkan kualitas *out put* yang dihadapkan kepada zaman yang terus berproses (baca: berubah) yang mengisyaratkan kualitas, menuju terbentuknya insan kompetitif yang memiliki rasa tanggungjawab terhadap beragamnya persoalan kehidupan. Sehingga praktek manajemen madrasah idealnya bukan untuk membakukan tafsir yang bias dan mitos-mitos berbau jenis kelamin, namun sebagai institusi pendidikan harus memainkan visi untuk mencerahkan pemahaman masyarakat yang salah termasuk pemahaman bias gender. Sekarang perlu mengetahui penapsiran ulang aspek-aspek yang terkait dengan perempuan, karena hal ini menjadi dasar bagi terwujudnya proses pendidikan yang ideal.

2. Pengelolaan Madrasah

Madrasah, sebagai lembaga pendidikan yang *concern* meletakkan nilai-nilai ke-Islaman, kemanusiaan, keadilan sosial, dewasa ini mendapat ujian serius. Salah satu persoalan yang muncul diantaranya adalah pemahaman gender yang timpang maka dalam sejumlah kasus model pengelolaan madrasah memperlihatkan kondisi yang kurang bersahabat dengan tuntutan integrasi relasi gender dalam dunia pendidikan. Beberapa persoalan managerial diantaranya: *Pertama*, dimensi Struktural, (kesempatan menduduki posisi pimpinan) berdasarkan temuan data; (1), Pimpinan Mdrasah dan wakil-wakilnya umumnya dipegang oleh laki-laki, (2), meskipun jenjang pendidikan

²Yunahar Ilyas, *Feminisme dalam Kajian Tafsir al-Qur'an Klasik dan Kontemporer*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998, hal. 5.

tinggi, perempuan memiliki kesempatan sangat sempit untuk memimpin madrasah; (3), perempuan sering diposisikan sebagai administrator dan bagian keuangan, namun tetap dalam kendali laki-laki; *Kedua*, dimensi Fungsional, dalam sejumlah kebijakan, program dan kegiatan Madrasah; (1), peran dan keterlibatan guru dan staf dalam sejumlah program sering mendahulukan laki-laki daripada perempuan; (2), dalam struktur kepanitiaan kegiatan, posisi ketua sering dipegang oleh laki-laki. (3), perempuan lebih sering dilibatkan pada ranah teknis, administratif dan urusan konsumsi; (4), dalam sejumlah kegiatan laki-laki seringkali memegang posisi managerial dan mobilisator bagi suksesnya program; *Ketiga* Dimensi Pengembangan Intelektual; guru dan staf perempuan dalam berbagai program dan kegiatan yang mengarah pada pengembangan intelektual, baik lokal, regional maupun nasional, perempuan mendapat porsi kesempatan lebih sedikit bila dibandingkan dengan guru dan staf laki-laki, seperti halnya: (1), dalam kegiatan pelatihan, jenis kelamin laki-laki lebih banyak yang mendapat amanah untuk menjadi *fasilitator* dan pemateri. (2), untuk mengikuti acara seminar, work shop, pelatihan, tingkat lokal, regional, dan nasional, guru dan staf laki-laki sering menjadi delegasi.

Matriks 2
Pengelola Madrasah

Komponen	Keadaan
Dimensi Struktural	(1), Kepala dan wakil madrasah umumnya dipegang oleh laki-laki, (2), semakin tinggi jenjang pendidikan, perempuan memiliki kesempatan sangat sempit untuk memimpin madrasah; (3), perempuan sering diposisikan sebagai administrator dan bagian keuangan, namun tetap dalam kendali laki-laki;
Dimensi Fungsional	Dalam sejumlah kebijakan, program dan kegiatan Madrasah; (1), peran dan keterlibatan guru dan staf laki-laki dalam sejumlah program sering di dahulukan daripada perempuan; (2), dalam struktur kepanitiaan kegiatan, posisi ketua sering dipegang oleh laki-laki. (3), perempuan lebih sering dilibatkan pada ranah teknis, administratif dan urusan konsumsi; (4), dalam sejumlah kegiatan jenis kelamin laki-laki selalu memegang posisi managerial dan mobilisator bagi suksesnya program;
Dimensi Pengembangan Intelektual	Guru dan staf perempuan dalam berbagai program dan kegiatan yang mengarah pada pengembangan intelektual, baik lokal, regional maupun nasional, perempuan mendapat porsi kesempatan lebih sedikit bila dibandingkan dengan guru dan staf laki-laki, seperti halnya: (1), dalam kegiatan pelatihan, jenis kelamin laki-laki lebih banyak yang mendapat amanah untuk menjadi <i>fasilitator</i> dan pemateri. (2), untuk mengikuti acara seminar, work shop, pelatihan, tingkat lokal, regional, dan nasional, guru dan staf laki-laki sering menjadi delegasi.

Sumber: Ringkasan Hasil Penelitian Biografi Center, 2009

Realitas manajemen tersebut sebenarnya telah menyimpang dari kerangka manajemen kepemimpinan pendidikan yaitu suatu kemampuan mempengaruhi, mengkoordinasikan dan menggerakkan orang-orang lain yang ada hubungannya dengan pengembangan pendidikan dan pelaksanaan pengajaran agar kegiatan-kegiatan yang dijalankan dapat lebih efisien dan efektif. Kata kuncinya adalah “pengembangan pendidikan” (*Mind gate*) yang dijalankan secara “efektif dan efisien” bukan berpijak pada perbedaan jenis kelamin. Proses manajemen yang efektif dan terwujudnya pendidikan yang *inovatif*, hanya dapat ditangani oleh orang-orang yang memiliki kemampuan. Seharusnya pemetaan dalam hal pelaksanaan manajemen kepemimpinan madrasah menggunakan paradigma *structure of capacity* yaitu berkualitas tinggi, sedang, rendah, lemah, sejumlah staf mendapatkan tugas sesuai dengan kemampuannya, bukan *Structure of sex primordialism*; membedakan jenis kelamin. Inilah perlunya “*ex-sentralisme*” yaitu keluar dari cara sentralitas laki-laki.³

Di sisi lain dalam hal peran fungsional yang senantiasa mendahulukan staf laki-laki dari pada perempuan menunjukkan manajemen kepemimpinan kurang profesional. Standar jenis kelamin ini, secara historis merupakan standar pada masyarakat agraris, pemburu dan meramu, serta industri, dimana laki-laki lebih pada kegiatan yang bersatus tinggi, berat, dan tugas besar. Sebagai contoh, dalam masyarakat agraris, pola relasi gender ditandai sistem *patriaki*, yang memberikan peranan lebih besar kepada laki-laki. Perempuan mendapat pengawasan ketat, dibatasi dan disisihkan dalam berbagai kegiatan seperti hak miliki, terlibat dalam politik, dan pendidikan. Sedangkan tradisi masyarakat pemburu dan meramu, peran sosial terbagi menjadi dua bagian yaitu pemburu untuk kaum laki-laki dan peramu untuk kaum perempuan. Semakin banyak hasil buruannya, maka Laki-laki semakin memiliki peluang *prestise* yang lebih besar. Adapun pola masyarakat industri, laki-laki tetap dominan di sektor profesi yang mempunyai status tinggi, seperti: arsitek, dokter, kontraktor, dan manager. Perempuan dialokasikan pada sektor tertentu seperti; sekretaris, tulis menulis, berhubungan dengan pengasuhan dan perawatan dan masih sedikit yang berperan dalam kelompok profesional dan eksekutif. Sehingga, secara konseptual dan akademis, tradisi tersebut harus posisikan sebagai sistem dan pranata yang sifatnya *kasuistik*, lokal, dan dibatasi oleh ruang dan waktu.

Sementara, saat ini kebudayaan masyarakat telah berubah *drastis*, wacana demokrasi, keadilan, kesetaraan merupakan konsensus sosial sebagai terapi untuk memposisikan manusia pada pijakan nilai-nilai ketuhanan dan kemanusiaan. Maka agar madrasah tetap langgeng (*survival*) mampu bertahan dan dinamis dalam sirkulasi kebutuhan masyarakat global, diperlukan manajemen yang demokratis, serta perlunya kearifan dalam pengambilan kebijakan. Konsekuensinya kepala madrasah hendaknya mampu menjadi tokoh “*Visionaire*” atau sebagaimana diungkapkan Dufour dan Eaker, *manage* lembaga pendidikan yang dapat membumikan budaya;

³ Budy Munawar-Rahman, *Islam dan Feminisme: dari Sentralisme kepada Kesetaraan*, dalam Mansour Faqih, *et al.*, *Membincang Feminisme: Diskursus Gender Perspektif Islam*, Surabaya: Risalah Gusti, 1996.

pertama, Shared Vision, mission and values, yakni semua staf memiliki kesamaan komitmen, visi, misi dan nilai, *kedua, Colletive inquiry*, perlunya pengkajian terhadap sejumlah kebijakan secara bersama-sama, *Collaborative Team* yaitu; adanya kerjasama team bukan *team building* secara kolaboratif; bukan hanya siswa dan guru yang belajar, akan tetapi kepala madrasah hendaknya belajar kepada bawahan, *keempat, action orientation and experientation* yakni, berorientasi pada tindakan nyata dan orientasi, *kelima, continous improvement* yakni, melakukan perbaikan secara terus menerus, sebagai upaya untuk memanfaatkan sumberdaya yang ada berdasarkan prinsip kesetaraan agar madrasah dapat berdiri tegak membawa visi idealnya yaitu mempersiapkan *out put* yang cakap berkompetisi dengan zaman.⁴

Oleh karena itu, basis *epistemologis* dari praktek manajemen pendidikan adalah berorientasi pada keadilan dan proporsionalitas, maka diperlukan humanisasi pendidikan yaitu perlunya proses manajemen yang berwawasan *human investment, human recourse and development*⁵ dan senantiasa berpijak pada usaha pengembangan *equal creativity*, dan menghindari terjadinya *educated unemployment* (proses pendidikan yang mengalami kerugian) serta dalam istilah Azyumardi “*krisis orientasi*” dalam sebuah sistem pendidikan,⁶. Karena sumberdaya yang berkualitas hanya dihasilkan dari manajemen kepemimpinan dan sistem pendidikan yang berkualitas, prinsip tersebut setidaknya akan dapat memetakan perilaku manajemen yang ada di madrasah, yang masih memerlukan *re-orientasi* manajerial yang lebih diterima dan menyesuaikan diri (*akomodatif*), *populis*, tidak memarginalkan kemampuan dengan *rasionalisasi emosionalitas* jenis kelamin, baik dalam tingkatan pembagian tugas fungsional, struktural, maupun pemberdayaan manajemen kelembagaan demi kemajuan dan perkembangan madrasah kedepan.

BAB III PRASYARAT PELAKSANAAN PENGARUSUTAMAAN GENDER

A. Prasyarat Pengarusutamaan Gender

Pelaksanaan pengintegrasian gender dalam madrasah diperlukan prasyarat-prasyarat tertentu dan keluaran-keluaran untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Prasyarat-prasyarat dan keluaran yang dimaksud seperti terlihat dalam tabel berikut:

No	Prasyarat Awal	Keluaran (Output)
1	Komitmen para Pimpinan dan lembaga pemangku kepentingan serta kepala	Peraturan, keputusan – keputusan, surat edaran, dan instruksi dari kepala madrasah atau komite

⁴ Muhaimin, “Peran Kepala Madrasah dalam Pengembangan Masyarakat Belajar yang Profesional: Menyambut Otonomi Daerah”, *Mimbar Pembangunan Agama*, (No. 174), Surabaya: DEPAG Jawa Timur, 2001.

⁵ H.A.R. Tilaar, *Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional Dalam Perspektif Abad 21*, Magelang: Tera Indonesia, 1998.

⁶ Azra, Azyumardi, Dr. Prof., *Rekonstruksi Kritis Ilmu dan Pendidikan Islam*, dalam Abdul Munir Mulkhan, et al., *Religiusitas Iptek: Rekontruksi Pendidikan Islam dan Tradisi Pesantren*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar bekerjasama dengan Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Kalijaga, 1998.

	madrasah.	madrasah.
2	Kebijakan kepala, pengelola, dan komite madrasah.	<ul style="list-style-type: none"> • Rencana Kegiatan Anggaran Madrasah (RKAM) • Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) • Rencana Persiapan Pembelajaran (RPP) • Garis besar, ringkasan, ikhtisar, atau pokok-pokok isi/materi pembelajaran (Silabus)
3	Kelembagaan yang mendukung Pengarusutamaan Gender pada lingkungan madrasah.	Adanya kelompok atau individu yang secara khusus untuk mendukung pelaksanaan pengarusutamaan gender, dalam lingkungan madrasah, misalnya kelompok kerja PUG, focal point PUG yang dibentuk oleh setiap madrasah.
4	Tingkat kualitas tenaga pendidik dan kependidikan, sarana dan prasarana serta dukungan dana.	<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan pelatihan dan pendidikan bagi tenaga pendidik dan kependidikan yang memiliki kapasitas dan kemampuan terhadap pelaksanaan pengarusutamaan gender di unitnya; • Penyediaan sarana prasarana
5	Data terpilah menurut jenis kelamin dan sistem Informasi.	Menyusun data terpilah menurut jenis kelamin dan sistem informasi dan menyusun statistik gender.
6	Pedoman atau panduan praktis untuk mendukung pelaksanaan pengarusutamaan gender.	Menyusun panduan atau pedoman praktis pelaksanaan PUG, analisis gender, modul-modul pelatihan, dan gender ceklist
7	Keterlibatan masyarakat	Peran serta/Partisipasi masyarakat dalam bentuk perwujudan keterwakilan laki-laki dan perempuan dalam komite madrasah dan berbagai aktifitas madrasah yang perlu melibatkan masyarakat

B. Indikator Keberhasilan PUG

- Adanya peraturan kebijakan yang mendukung tercapainya kesetaraan gender.
- Penyusunan Rencana Kegiatan Anggaran Madrasah (RKAM) dan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) yang terdiri dari rencana persiapan pembelajaran (RPP) dan Silabus yang responsif gender.
- Adanya perencanaan program kegiatan yang dibentuk oleh kepala madrasah untuk mendukung pelaksanaan pengintegrasian gender dalam madrasah.

- d. Adanya sumber daya manusia, yang terdiri dari tenaga pendidik (guru) dan kependidikan (administrasi) yang memadai dalam mendukung pelaksanaan pengintegrasian gender di madrasah.
- e. Adanya dukungan pendanaan sarana dan prasarana pendidikan yang memadai dalam mendukung pelaksanaan pengintegrasian gender di madrasah.
- f. Adanya data terpilah berdasarkan jenis kelamin (*dis-aggregated data*) yang diintegrasikan pada sistem pendataan yang ada, serta dukungan sistem informasi gender yang sangat dibutuhkan dalam melakukan analisis gender.
- g. Tersedianya alat-alat dan Instrumen bagi perencanaan, penganggaran, monitoring dan evaluasi yang sangat sederhana dan mudah dilaksanakan dengan indikator-indikator gender.
- h. Dukungan kelembagaan dan peran komite madrasah dan dukungan lingkungan masyarakat di sekitar madrasah.

BAB IV PENGINTEGRASIAN GENDER PADA KEBIJAKAN, PROGRAM DAN KEGIATAN MADRASAH

A. Pengelolaan/Manajemen Madrasah

Pengintegrasian gender pada kebijakan, program dan kegiatan madrasah akan dimulai pada sistem pengelolaan atau manajemen madrasah itu sendiri yaitu

a. Organisasi dan Budaya Madrasah

Organisasi dan Budaya madrasah yang dapat mendukung dan mengakomodasikan adanya perbedaan, pengalaman dan kebutuhan spesifik anak laki-laki dan anak perempuan sehingga baik sistem organisasi yang disusun dan budaya serta perilaku dalam madrasah berkeadilan bagi anak laki-laki maupun perempuan. Melalui pengintegrasian gender dalam organisasi dan budaya madrasah akan memberikan, pertama, adanya akses dan kontrol terhadap sumberdaya, berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, dan mendapatkan manfaat yang sama bagi keduanya. Kedua, adanya karakter kerja, kesempatan dan tugas kultur yang berbeda antara laki-laki dan perempuan dalam kehidupan pribadi maupun dalam menjalankan tugas kedinasan; Ketiga, Adanya data dan informasi terpilah menurut jenis kelamin yang digunakan oleh guru dan kepala madrasah untuk analisis pendidikan yang berpihak pada laki-laki dan perempuan secara seimbang; Keempat, Kesetaraan dalam menempati jabatan struktural dan/atau jabatan fungsional di madrasah, melakukan pengendalian terhadap program serta memperoleh manfaat yang sama; Kelima ; adanya kesamaan dan kesempatan dalam menerima manfaat bagi pengelola, pendidik, dan peserta didik laki-laki maupun perempuan dari berbagai kebijakan dan program Pemerintah.

b. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana dalam bentuk bangunan, kelengkapan sanitasi dan air bersih, fasilitas penunjang seperti perpustakaan, lab. komputer, lab bahasa, dan Lapangan/alat-alat/pakaian olah raga dan akses jalan dapat diakses serta memenuhi kebutuhan khusus baik laki-laki maupun perempuan, anak laki-laki maupun anak perempuan.

Sebagai contoh: sarana ibadah harus disediakan sesuai dengan kebutuhan laki dan perempuan; ketersediaan toilet laki dan perempuan yang memadai

dan layak, adanya cermin dan tempat gantungan.

c. Administrasi Madrasah

Administrasi madrasah yang terdiri dari buku induk siswa, buku induk pegawai, buku leger (kumpulan nilai-nilai), absensi siswa, absensi guru dan lain-lain harus berdasarkan jenis kelamin, tersimpan rapih, dan mudah diakses oleh siswa maupun guru-guru. Oleh karena itu diperlukan mekanisme penyimpanan dan pengarsipan.

d. Kebijakan dan Pengelolaan Madrasah

Kebijakan dan pengelolaan madrasah adalah berbagai kebijakan kepala madrasah dan komite madrasah yang memperhatikan kebutuhan spesifik laki-laki dan perempuan sehingga kedua mendapatkan akses dan manfaat dari kebijakan dan keputusan tersebut.

B. Proses Pembelajaran

Pengintegrasian gender dalam proses pembelajaran akan dimulai dari adanya penyusunan materi dan metode pembelajaran, perencanaan pembelajaran, penggunaan bahasa, penataan ruang dan interaksi kelas, interaksi guru dengan orangtua, pengelolaan pubertas yang responsif gender dan isu pelecehan seksual. Melalui pengintegrasian gender dalam proses pembelajaran di lingkungan madrasah diharapkan akan mengindikasikan hal-hal sebagai berikut :

- § Tersusunnya pembelajaran yang memberikan adanya akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat yang sama dari kegiatan belajar di madrasah, dengan mengakomodasikan perbedaan konstruksi gender dalam proses pembelajaran di madrasah.
- Adanya jaminan perolehan hak dan kewajiban yang sama dalam belajar di madrasah, misalnya sama-sama dapat belajar secara aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan.
- Adanya kesempatan dan cara yang efektif untuk berbagi pengalaman hidup yang cenderung memiliki pengalaman yang berbeda.
- Berkurangnya pola-pola dan perilaku madrasah yang dapat merugikan memarginalkan salah satu jenis kelamin; misalnya adanya kebebasan yang sama antara laki-laki dan perempuan dalam memilih pelajaran sesuai minat dan bakat.
- Tersedianya pelayanan yang baik dan bermutu dari tenaga pendidik untuk siswa-siswa yang memiliki kebutuhan khusus (termasuk yang sulit belajar).
- Terjamin adanya peran yang beragam dibandingkan dengan peran-peran tradisional mereka dengan tanpa hambatan budaya dalam kehidupan mereka melalui pembelajaran di madrasah.
- Adanya bahan ajar yang ada di madrasah seperti buku teks pelajaran, buku pengayaan, buku bacaan, serta bahan dan alat peraga pengajaran yang responsif gender.
- Tersedianya tenaga pendidik yang sensitif gender.
- Tersedianya sarana prasarana yang responsif gender.

C. Peran Serta Masyarakat

1. Peran komite madrasah

Peran komite madrasah menjadi penting jika komposisi kepengurusan dan

keanggotaan dari komite madrasah mendapat keseimbangan antara laki-laki dan perempuan. Dalam komite madrasah peran gender akan sangat ditentukan apabila keterwakilan perempuan dalam komite sudah dapat diakomodasikan. Keterlibatan perempuan dalam komite madrasah baik sebagai pengurus maupun anggota dan pelaksana program kegiatan adalah merupakan perwujudan pelaksanaan akuntabilitas dan transparansi pembangunan bidang pendidikan yang responsif gender.

2. Peran orangtua/wali dan keluarga

Untuk kepentingan pendidikan anak peran orangtua/wali dan keluarga dalam pengambilan keputusan harus dilakukan secara bersama-sama. Oleh karena itu peran orangtua/wali dan keluarga harus seimbang.

3. Peran masyarakat sekitar madrasah

Masyarakat disekitar madrasah mempunyai peran yang sangat penting dalam memberikan dukungan lingkungan pembelajaran khususnya diluar madrasah. Oleh karena itu peran masyarakat dalam berperilaku dan bertindak akan sangat berpengaruh besar terhadap lingkungan pembelajaran disekitar madrasah.

4. Peran masyarakat umum, dan lain-lain

Masyarakat umum dalam hal ini adalah lingkungan masyarakat di luar madrasah yang lebih luas lagi, contoh masyarakat desa dan kecamatan dimana madrasah berada juga akan memberikan pengaruh kepada perilaku dan cara bertindak peserta didik dalam pembelajaran.

BAB V PENUTUP

Pengintegrasian gender dalam lingkungan madrasah merupakan upaya menyertakan secara seimbang antara laki-laki dan perempuan dalam kesempatan kepesertaannya dalam pendidikan di madrasah. Dilaksanakannya pengintegrasian gender dalam lingkungan madrasah akan sangat tergantung pada komitmen dari para pengelola madrasah, guru-guru, serta dukungan masyarakat di lingkungan sekitar.

Diharapkan akan tersusun perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi pada kebijakan, program dan kegiatan pengelolaan madrasah dengan baik serta dilaksanakan dengan konsisten sebagai proses pembelajaran dalam membentuk sikap kepribadian peserta didik yang sensitif akan kebutuhan, aspirasi, permasalahan dan pengalaman laki-laki dan perempuan.

Pada dasarnya pendidikan dalam lingkungan madrasah adalah tanggung jawab bersama antara orang tua/wali dan keluarga, masyarakat, guru dan pengelola madrasah yang akan menunjang adanya pembentukan wawasan pengetahuan, keterampilan dan perubahan sikap dari proses pembelajaran di lingkungan madrasah yang sensitif akan akan kebutuhan, aspirasi, permasalahan dan pengalaman laki-laki dan perempuan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

1. Akhirudin,Lc. 2008, *Mengapa Madrasah di marginalkan?*, Webmaster, Jakarta,
2. Budy Munawar-Rahman, 1996, *Islam dan Feminisme: dari Sentralisme kepada Kesetaraan*, dalam Mansour Faqih, et al., *Membincang Feminisme: Diskursus Gender Perspektif Islam*, Risalah Gusti, Surabaya.
3. Direktorat Madrasah, 2008, *Gambaran umum Data Pendidikan pada Madrasah Tahun 2004-2005*, Jakarta.
4. Fatah Syukur, 2008, *Madrasah dan Pemberdayaan*, Webmaster, Jakarta.
5. KPP & PA, 2010, *Draft Panduan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG)*, KPP PA, Jakarta.
6. Muhaimin, 2001, "Peran Kepala Madrasah dalam Pengembangan Masyarakat Belajar yang Profesional: Menyambut Otonomi Daerah", *Mimbar Pembangunan Agama*, (No. 174), Surabaya: DEPAG Jawa Timur.
7. Rohmat Mulyana, 2008, *Quo Vadis Madrasah*, Webmaster, Jakarta.
8. R. Tilaar, 1998, *Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional Dalam Perspektif Abad 21*, Tera Indonesia, Magelang.
9. Yusuf Supiandi, 2008, *Bunga Rampai Pengarusutamaan Gender*, Yayasan Kahfi, Jakarta.
10. Yunahar Ilyas, 1998, *Feminisme dalam Kajian Tafsir al-Qur'an Klasik dan Kontemporer*, Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
11. Zaetunah Subhan, 2008, *Gender dalam Islam*, Yayasan Kahfi, Jakarta.