

MANAJEMEN KELAS RESPONSIF GENDER

Susilawati

Institut Agama Islam Sultan Muhammad Syafiuddin Sambas, Indonesia

Email: susilawatiecy0@gmail.com

ABSTRACT

Class management is very important for the implementation of good management. The study of this research is qualitative in which the results show that to develop gender responsive education management includes the following: (a) the provision of access to quality education, especially basic education equally for boys and girls, both through schooling and external education. school; (b) providing equal access to education for adults who are unable to attend school education; (c) increasing the provision of literacy education services for the adult population, especially women; (d) increasing coordination, information and education in order to prioritize gender-based education; and (e) institutional development of educational institutions both at the central and regional levels regarding gender-based education.

Keywords: Management, Class, Gender Responsive.

ABSTRAK

manajemen kelas sangat penting demi terlaksananya manajemen yang baik. Kajian dari penelitian ini adalah kualitatif yang mana hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk mengembangkan manajemen pendidikan responsif gender di antaranya sebagai berikut: (a)penyediaan akses pendidikan yang bermutu terutama pendidikan dasar secara merata bagi anak laki-laki dan perempuan baik melalui pendidikan persekolahan maupun pendidikan luar sekolah; (b)penyediaan akses pendidikan kesetaraan bagi penduduk usia dewasa yang tidak dapat mengikuti pendidikan persekolahan; (c)peningkatan penyediaan pelayanan pendidikan keaksaraan bagi penduduk dewasa terutama perempuan (d)peningkatan koordinasi, informasi dan edukasi dalam rangka mengurusutamakan pendidikan berwawasan gender; dan (e)pengembangan kelembagaan institusi pendidikan baik di tingkat pusat maupun daerah mengenai pendidikan berwawasan gender.

Kata Kunci: Manajemen, Kelas, Responsif Gender.

PENDAHULUAN

Managemen asal kata dari bahasa Inggris yang di Indonesiakan menjadi “manajemen” atau menejemen. Sedangkan pengelolaan merupakan terjemahan dari kata “*managemen*”. Manajemen dapat diartikan sebagai penyelenggaraan atau pengurusan agar sesuatu yang dikelola dapat berjalan dengan lancar, efektif dan efisien. Adapun kelas dalam arti sempit adalah ruangan yang dibatasi oleh empat dinding tempat sejumlah siswa berkumpul untuk mengikuti proses pembelajaran, sedangkan dalam arti luas kelas adalah suatu masyarakat kecil yang merupakan bagian dari masyarakat sekolah yang sebagai kesatuan diorganisir menjadi unit kerja secara dinamis menyelenggarakan kegiatan-kegiatan belajar mengajar yang kreatif untuk mencapai suatu tujuan. Pengelolaan atau manajemen tekanannya lebih kuat pada aspek pengaturan (*management*) lingkungan pembelajaran, lebih lanjut dalam manajemen kelas guru lebih dituntut untuk memiliki keterampilan dalam bertindak dalam memanfaatkan sesuatu di antaranya: Menata tempat duduk siswa, Menata alat peraga yang ada di dalam kelas, Menata kedisiplinan siswa, Menata pergaulan siswa, Menata tugas siswa, Menata ruang fisik kelas, Menata kebersihan dan keindahan kelas, Menata kelengkapan kelas, Menata pajangan kelas. (Mudasir, 2011).

Suryadi dan Idris (2004) mengkategorikan faktor-faktor kesenjangan gender bidang pendidikan ke dalam 4 aspek yaitu: 1). Akses adalah peluang atau kesempatan dalam memperoleh atau menggunakan sumber daya tertentu, 2). Partisipasi adalah keikutsertaan atau peran seseorang/kelompok dalam suatu kegiatan dan atau dalam pengambilan keputusan, 3). Kontrol adalah penguasaan atau wewenang atau kekuatan untuk mengambil keputusan, 4).Manfaat adalah kegunaan sumber yang dapat dinikmati secara optimal.

Aksi Nasional Pengarusutamaan Gender di Indonesia menjadi hal yang sangat penting dilakukan saat ini. Salah satu alasannya adalah isu yang mengatakan bahwa strategi pengarusutamaan gender di Indonesia gagal. Hal ini terjadi karena meski telah di terapkan melalui Inpres. No.9 Tahun 2000 ternyata masih mengalami berbagai kendala. Kendala tersebut antara lain belum meratanya pemahaman mengenai konsep gender oleh sebagian besar masyarakat Indonesia, serta minimnya pemahaman tentang PUG sendiri. Pemerintah menerapkan PUG ke dalam berbagai lembaga kehidupan masyarakat. Salah satunya adalah lembaga pendidikan.

Pendidikan yang adil gender adalah pendidikan yang mengintegrasikan perspektif adil gender dalam pembelajaran. Lebih jelasnya pendidikan yang adil gender merupakan suatu proses transformasi ilmu pengetahuan di sekolah yang dilakukan oleh para pengajar kepada siswa dalam proses pembelajaran yang memberikan kesetaraan antara laki-

laki dan perempuan dalam peluang (akses), partisipasi, kesempatan memberikan keputusan serta manfaat. Sedangkan Integrasi perspektif adil gender adalah suatu usaha untuk menanamkan nilai-nilai kesetaraan dan keadilan gender pada peserta didik melalui proses pembelajaran di sekolah (Rutiana & Ismi, 2007 : 19). Pendidikan akan menjadi adil gender apabila pengarusutamaan gender (PUG) di bidang pendidikan dijalankan dengan baik. Pengarusutamaan gender merupakan sebuah kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah guna menghilangkan ketidakadilan gender. Hartian Silawati dalam jurnal perempuan mengatakan bahwa pengarusutamaan gender merupakan strategi untuk mencapai kesetaraan gender dan keadilan gender. Memasuki era reformasi, pemerintah Indonesia menyempurnakan istilah Kantor Meneg UPW menjadi Kantor Meneg Pemberdayaan Perempuan (Meneg PP), dan pada 2000 pemerintah mengeluarkan Inpres No.9/2000 tentang pengarusutamaan gender dalam pembangunan. Kebijakan ini merupakan penajaman dari amanat konstitusi UUD 1945 Pasal 4 dan 27, yang diterjemahkan dalam TAP MPR No.IV tentang Garis-Garis Besar Haluan Negara, dan disusun dalam rencana strategis berupa Undang-Undang No.22/2000 tentang Program Pembangunan Nasional. Secara khusus Propenas memuat 26 program yang responsive gender yang tersebut di sektor hukum, ekonomi, politik, pendidikan, sosial budaya dan lingkungan. Di atas telah dijelaskan bahwa PUG merupakan suatu kebijakan untuk menghilangkan ketidakadilan gender di berbagai bidang kehidupan. Seperti halnya dalam bidang pendidikan, PUG dalam bidang pendidikan akan berjalan dengan baik jika didukung oleh perangkat seperti modul, materi ajar, sarana pendukung pengajaran baik di pendidikan umum maupun pendidikan yang berada dibawah naungan lembaga keagamaan, baik yang berada di bawah pengelola agama maupun yang dikelola masyarakat. Pendidikan kesetaraan gender harus dimulai sejak dini. Pengadaannya dapat diselenggarakan dalam bentuk kerja sama antara kantor Depdiknas.

Manajemen kelas yang baik hanya mungkin jika dilakukan secara cermat oleh guru dalam interaksinya dengan siswa dan sumber daya. Manajemen kelas dapat dimulai dari hal-hal yang sangat sederhana, yaitu sebagai membahas kondisi ruang kelas, kursi, meja, almari, alat-alat tulis, dan lain-lain. Kegiatan merancang tata letak ruang yang memenuhi kriteria pedagogis, pemanfaatan media pembelajaran merupakan pekerjaan tersendiri. Interaksi yang kondusif antara guru, siswa, dan daya dukung fisik dan situasi merupakan sisi lain lagi, yang membuat manajemen kelas yang baik bukanlah perkara sederhana.

Kedudukan “kelas” yang begitu penting mengisyaratkan bahwa tenaga kependidikan yang profesional yang dikehendaki, terutama guru-guru, harus memiliki keterampilan tinggi dalam mengelola kelas bagi

terselenggaranya proses pendidikan dan pembelajaran yang efektif dan efisien. Pada tingkat deskripsi, terminologi, konsep, dan teori manajemen kelas itu bersifat netral dan universal. Karakteristik ruang kelas, materi yang diajarkan, jumlah siswa, dan fungsi institusilah yang membuat replika manajemen kelas itu berbeda. Oleh karena itu, manajemen kelas berbeda pada tingkat kreatif. Misalnya, manajemen kelas untuk siswa TK berbeda dengan SD, SMP, SMA, dan sebagainya. Ini berarti bahwa konsep dan teori manajemen kelas itu dapat ditransfer (*transferable*) ke dalam aneka kelas yang bervariasi atau coraknya berbeda. (Danim, Danim, 2010).

Esensi dan eksistensi manajemen kelas dalam memfasilitasi proses pembelajaran yang kondusif tidak lagi didudukkan pada posisi sekunder, tetapi menjadi pemeran utama. Pemikiran ini menuntut adanya cara-cara dan metode metode baru bagi guru untuk dapat mengelola kelasnya secara efektif dan inovatif. Hasil penelitian yang relatif kontemporer mengenai manajemen kelas merekomendasikan beberapa metode inovatif atau orientasi baru yang menjadi fokus kerja manajemen kelas. Beberapa di antaranya, yaitu sebagai berikut:

1. Perhatian yang lebih besar pada aspek pendidikan multikultural dan isu-isu gender.
2. Pengembangan fokus ke arah pencerahan kebutuhan-kebutuhan siswa, gaya-gaya belajar, kultur pembelajaran, dan metode-metode manajemen perilaku yang digunakan di kelas.
3. Pengembangan fokus ke arah keterlibatan siswa secara aktif dalam memahami dan mengambil tanggung jawab bagi lingkungan belajarnya, dan untuk mendemonstrasikan perilaku positif. (Danim, Danim, 2010).
4. Pengembangan studi-studi kasus mengenai bagaimana sosok manajemen kelas yang efektif atau cara menimba pengalaman dari kinerja manajemen kelas yang baik dan pernah ditampilkan.
5. Perluasan rencana-rencana baru dalam kerangka membangun manajemen kelas yang efektif, serta penentuan strategi proses dan metode-metode yang akurat untuk mengimplementasikannya.
6. Gagasan baru mengenai bagaimana guru bekerja memecahkan masalah-masalah keperilakuan khusus yang dialami oleh siswa dalam keseluruhan manistreams kehidupan untuk dimanipulasi menjadi potensi kondusif di dalam dan di lingkungan kelas.

Adapun yang menjadi perhatian dalam mengenai metode inovatif atau orientasi baru yang menjadi fokus kerja manajemen kelas dalam hal ini mengenai perhatian yang lebih besar pada aspek multikultural dan isu-isu gender. Kesetaraan dan keadilan gender merupakan bagian dari menegakan hak-hak asasi manusia yang menjadi pembahasan khusus dalam forum-forum internasional sejak tahun 1980-an. Perhatian dunia semakin

meningkat terhadap kesetaraan gender sebagai bagian penting dalam mencapai kesejahteraan dan keberhasilan pembangunan. Gender dalam konteks ini diintegrasikan ke dalam pendekatan kesejahteraan universal yang menjadi bagian dari perangkat hukum dan kesepakatan internasional di bawah PBB. Adapun kesetaraan dan keadilan gender diterapkan melalui strategi *Gender Mainstreaming* atau pengarusutamaan gender (PUG) yang merupakan pematangan dari strategi *Gender and Development*.

Selama ini, pendekatan pembangunan belum secara khusus mempertimbangkan manfaat pembangunan secara adil terhadap perempuan dan laki-laki sehingga turut memberi kontribusi terhadap timbulnya ketidaksetaraan dan ketidakadilan gender. Kesenjangan gender (gender gap), akan berdampak pada permasalahan gender (gender issues) dalam pembangunan. Adapun kesenjangan gender dalam pembangunan ditandai dengan:

1. Kesenjangan bidang pendidikan baik pada akses dan partisipasi, terutama pada tingkat perguruan tinggi, dan masih adanya gender stereotype dalam pilihan jurusan akibat pemberian peran dikotomis (seksis) terhadap keduanya. Dengan demikian semakin tinggi jenjang pendidikan maka semakin kecil jumlah partisipasi perempuan, dan pengelompokan bidang studi yang ditekuni keduanya atas dasar jenis kelamin.
2. Masih rendahnya peluang bagi perempuan untuk bekerja dan berusaha, akses dan peran di bidang ekonomi, teknologi informasi, pasar, kredit dan modal kerja. Meskipun sebagian perempuan telah banyak berperan pada sektor ekonomi, tetapi masih dianggap sebagai pencari nafkah tambahan yang berakibat pada penghargaan terhadap mereka masih tidak setara dengan laki-laki.
3. Kesehatan reproduksi bagi perempuan di Indonesia masih perlu memperoleh perhatian khusus. Angka kematian ibu melahirkan masih tinggi, belum terpenuhinya gizi bagi ibu dan anak serta kelangsungan hidup anak, penggunaan alat kontrasepsi aman dan sebagainya.
4. Belum terwujudnya keseimbangan partisipasi perempuan dalam pengambilan keputusan publik sehingga kebutuhan praktis maupun kebutuhan gender strategis masih belum terpenuhi. Minimnya peran perempuan pada sektor pemerintahan baik sebagai legislatif maupun posisi-posisi strategis pada tingkat eksekutif, TNI, POLRI, dan instansi penegak hukum seperti kejaksaan dan pengadilan disebabkan hambatan-hambatan kultural maupun struktural. (Inpres Nomor 9 Tahun 2000).

Problem keterlaksanaan Pengarusutamaan gender dalam pembangunan, dalam perkembangan pelaksanaan pengarusutamaan gender sejak

dikeluarkannya Inpres Nomor 9 Tahun 2000 hingga 5 tahun berikutnya (2005), belum sebagaimana yang diharapkan. Cattleya (2006) dalam laporan independen pelaksanaan pengarusutamaan gender memaparkan bahwa pengarusutamaan gender merupakan konsep baru di kalangan pemerintah dan masyarakat sipil Indonesia, konsep yang multi dimensional, baik dari sisi pemegang maupun pemberi mandat serta kemampuan staf dan lembaga dalam merespon kebutuhan pihak yang terlibat dalam proses pelembagaan pengarusutamaan gender masih menjadi tantangan besar. Salah satu tantangan besar yang dihadapi pengarusutamaan adalah pelaksanaan serta pelembagaan sistem akuntabilitasnya. Hambatan pengarusutamaan gender ibarat gunung es, yang tampak dipermukaan hanya karya di lapangan dan aturan formalnya, sedangkan hambatan akuntabilitas pengarusutamaan yang berbasis perbedaaan gender dalam struktur politik, sistem kognitif, sistem budaya, dan sistem akuntabilitas, terendam jauh di bawah permukaan. Akuntabilitas pengarusutamaan di Indonesia masih berupa wacana, terminologi dan konsep saja, sedangkan mekanismenya masih belum baku. Hambatan tersebut antara lain:

1. Belum adanya kekuatan dukungan politik yang strategi, karena penerima mandat pengarusutamaan tingkat daerah tidak memiliki posisi atau eselon yang cukup kuat sehingga mengalami kesulitan dalam koordinasi.
2. Sebagai dampak dari point satu proses jejaring yang dilakukan dalam pelaksanaan pengarusutamaan gender ditangani oleh eselon yang lebih rendah dari pengambil kebijakan dari masing-masing dinas/instansi tidak efektif, karena biasanya diwakilkan pada staf yang tidak memiliki *bargaining* di tingkat unit kerjanya.
3. Pada tingkat sosialisasi belum sepenuhnya berhasil karena adanya konsepsi yang kurang tepat dalam menterjemahkan kesetaraan gender sebagai konstruksi sosial, karena itu sensitifitas gender di kalangan pengambil kebijakan masih rendah sehingga kebijakan rensponsif belum sepenuhnya dilakukan.
4. Terjadi kekeliruan dalam mengimplementasikan pengarusutamaan gender dalam kebijakan, di mana program kegiatan masih diarahkan pada peningkatan peran perempuan bukan mengatasi kesenjangan gender yang terjadi. (Mufidan, 2009).

Dengan demikian, kajian dari penelitian ini untuk mengkaji tentang langkah-langkah dalam perencanaan manajemen kelas yang responsif gender, pelaksanaan manajemen kelas yang responsif gender, dan kendala dalam mewujudkan manajemen kelas yang responsif gender.

METODE PENELITIAN

Kajian penelitian ini menggunakan kajian literatur yang mengumpulkan buku, jurnal baik nasional maupun internasional. (Aslan, 2015; Aslan, 2018; Aslan, 2019; Rusiadi & Aslan, 2021). Metode pengumpulan data dianalisis untuk mencari hasil penelitian dari kajian literature ini. (Aslan, 2017; Aslan, 2019).

PEMBAHASAN

Model Pembelajaran Responsif Gender

Joyce mengemukakan ada empat rumpun model pembelajaran yakni rumpun model interaksi sosial, model pemrosesan informasi, model pengembangan pribadi dan model behavior. (Joyce, 2000). Dari beberapa model tersebut dapat dimodifikasi beberapa model pembelajaran yang dapat meningkatkan kualitas proses dan hasil pembelajaran yang lebih responsif gender, di antaranya:

1. Model *Classroom Meeting*

Ahli yang menyusun model ini adalah William Glasser. Menurut Glaserr dalam Moejiono, sekolah umumnya berhasil membina perilaku ilmiah, meskipun demikian adakalanya sekolah gagal membina kehangatan hubungan antar pribadi. (Moejiono, 1992). Kehangatan hubungan pribadi bermanfaat bagi keberhasilan belajar, agar dapat membina kehangatan hubungan antar pribadi, maka syaratnya: a) guru/dosen memiliki rasa keterlibatan yang mendalam, b) guru/dosen dan peserta didik harus berani menghadapi realitas, dan berani menolak perilaku yang tidak bertanggungjawab, dan c) peserta didik mau belajar cara-cara berperilaku yang lebih baik. Agar peserta didik dapat membina kehangatan hubungan antara pribadi, guru/dosen perlu menggunakan strategi mengajar yang khusus. Model pertemuan tatap muka merupakan salah satu model yang bermanfaat bagi pembinaan kehangatan hubungan antar pribadi. Model pertemuan tatap muka adalah pola belajar mengajar yang dirancang untuk mengembangkan(1) pemahaman diri sendiri, dan (2) rasa tanggung jawab pada diri sendiri dan kelompok. Strategi mengajar model ini mendorong peserta didik belajar secara aktif. Model ini merupakan salah satu model yang memungkinkan untuk diterapkan dalam pembelajaran yang responsif gender karena lebih menekankan pada proses. Pendekatan yang berorientasi pada proses dapat memberikan pengalaman belajar langsung pada diri peserta didik baik dalam sikap dan pola pikir yang peka terhadap keadilan dan kesetaraan gender.

Kelemahan model ini terletak pada kedalaman dan keluasan pembahasan materi, karena lebih berorientasi pada proses, namun pada pembelajaran yang responsif gender juga menekankan pada penguasaan materi yang lebih dalam berdasarkan keadilan gender, sehingga materi

perlu dikaji secara mendalam agar dapat dipahami dan dihayati serta diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari.

Model Cooperative Learning

Model cooperative learning dikembangkan salah satunya oleh Roben E. Slavin. Model ini membagi siswa dalam kelompok-kelompok diskusi, di mana satu kelompok terdiri dari 4 atau 5 orang. Model ini akan membuka suasana belajar yang berkembang, merangsang dan meningkatkan motivasi siswa dalam belajar. (Salamah, 2006).

Model Integrated Learning

Model pembelajaran terpadu hakikatnya merupakan suatu sistem pembelajaran dengan menyajikan bahan pelajaran dalam bentuk keseluruhan dan meniadakan batas-batas antara berbagai mata pelajaran/sub mata pelajaran. Pembelajaran terpadu memungkinkan peserta didik baik individual maupun kelompok, aktif mencari, menggali dan menemukan konsep serta prinsip keilmuan secara holistik, dan otentik. (Tim Pengembangan PGSD, 1996). Pembelajaran terpadu salah satu di antara maksudnya juga adalah “memadukan pokok bahasan atau sub pokok bahasan antar bidang studi (mata kuliah), atau yang disebut juga lintas kurikulum, atau lintas bidang studi (mata kuliah). (Maryanto, 1994).

Pembelajaran akan lebih efektif apabila guru dapat menghubungkan atau mengintegrasikan antara pelaksanaan pembelajaran dengan temuan penelitian di lapangan. Kurikulum terpadu dapat diartikan sebagai suatu model yang dapat memadukan materi dalam bahan pembelajaran. Pembelajaran terpadu juga memungkinkan guru untuk mengintegrasikan antara materi pelajaran dalam pembelajaran dengan lingkungan kehidupan peserta didik.

Dasar Hukum PUG di tingkat nasional, terdapat jaminan hukum atas pelaksanaan pengarusutamaan gender di daerah yakni: UU No 7/1984 tentang Ratifikasi CEDAW, UU No 39/1999 tentang HAM, UU No 23 tahun 2004 tentang PKDRT, UU No 11 tahun 2005 tentang Ratifikasi Kovenan Internasional mengenai Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya, Peraturan Presiden No. 7 Tahun 2005 tentang RPJMN 2004-2009, Inpres No 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional dan Kepmendagri No 132/2003 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan PUG dalam Pembangunan Daerah.

Dalam Kepmendagri No 132 Tahun 2003 disebutkan bahwa pengarusutamaan gender adalah salah satu strategi pembangunan yang dilakukan untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender melalui pengintegrasian pengalaman, aspirasi, kebutuhan, dan permasalahan perempuan dan laki-laki ke dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan

dan evaluasi dari seluruh kebijakan, program, proyek dan kegiatan di berbagai kehidupan dan pembangunan. (Kepmendagri No. 132 tahun 2003).

Dengan melakukan strategi pengarusutamaan gender, diharapkan kebijakan, program dan kegiatan pembangunan akan responsif gender karena telah mengakomodasi pemenuhan kebutuhan yang berbeda antar kelompok masyarakat dan antara laki-laki dan perempuan.

Indikator-indikator pembelajaran responsif gender antara lain: perempuan dan laki-laki memperoleh akses partisipasi aktif yang sama, memperoleh hak dan kewajiban yang sama dalam proses belajar mengajar, memperoleh pelayanan yang sama, dan memperoleh pembelajaran/bahan ajar yang sama. memperoleh pelayanan yang sama, dan memperoleh pembelajaran/bahan ajar yang sama.

Pembelajaran responsif gender adalah proses pembelajaran yang memberikan perhatian seimbang bagi kebutuhan khusus laki-laki maupun perempuan. Sedangkan indikator pembelajaran responsif gender antara lain:

Pertama, Peserta didik perempuan dan laki-laki memperoleh akses partisipasi dan manfaat yang sama dari kegiatan belajar di sekolah, tanpa terpengaruh oleh pandangan stereotipe terhadap jenis kelamin tertentu. *Kedua*, Peserta didik perempuan dan laki-laki memperoleh hak dan kewajiban yang sama dalam belajar di sekolah/Madrasah. *Ketiga*, Peserta didik laki laki dan perempuan memiliki kesempatan dan cara efektif untuk berbagi pengalaman hidup yang cenderung berbeda. *Keempat*, Berkurangnya pola-pola dan perilaku Sekolah/Madrasah yang dapat memarginalkan salah satu jenis kelamin, misalnya anak laki-laki dan perempuan bebas memilih pelajaran sesuai minat dan bakat tanpa dibatasi oleh jenis kelamin. *Kelima*, Peserta didik laki-laki dan perempuan yang memiliki kesulitan belajar memperoleh pelayanan yang baik dan bermutu dari tenaga pendidik. *Keenam*, Peserta didik laki-laki dan perempuan memiliki pilihan peran yang beragam dibandingkan dengan peran-peran tradisional mereka tanpa hambatan budaya dalam kehidupan mereka melalui pembelajaran di Sekolah/Madrasah. *Ketujuh*, Bahan ajar yang ada di sekolah seperti buku teks pelajaran, buku pengayaan, buku bacaan, serta bahan dan alat peraga pengajaran terbebas dari materi yang memuat gender stereotip seperti: pembagian kegiatan domestik cenderung digambarkan dilakukan oleh perempuan, sedangkan pekerjaan di sektor publik cenderung dilakukan oleh laki-laki.

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam perencanaan pembelajaran-pembelajaran adalah:

1. Materi atau konten pembelajaran apakah materi mengandung stereotip gender;

2. Metodologi dan pendekatan mengajar. Guru harus memilih metode belajar mengajar yang dapat memastikan partisipasi yang setara dan seimbang antara peserta didik laki-laki dan perempuan;
3. Kegiatan Pembelajaran. Rencana pembelajaran harus dapat menjamin agar semua siswa dapat berpartisipasi dalam seluruh kegiatan pembelajaran tanpa kecuali baik laki-laki maupun perempuan.

Sedangkan Mufidah Cholil mengawali materinya dengan menjelaskan bahwa PUG (Pengarustamaan Gender) Bidang Pendidikan adalah suatu pendekatan untuk mengembangkan kebijakan pembangunan yang meng-*integrasikan* pengalaman dan masalah perempuan dan laki-laki dalam proses perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi kebijakan dan program pendidikan di tingkat nasional, daerah, dan tingkat satuan pendidikan guna mencapai kesetaraan dan keadilan gender dalam kehidupan. Tujuan kesetaraan gender bidang pendidikan merupakan kesamaan kondisi bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh hak-haknya dasarnya sebagai warga negara dalam memperoleh akses dan partisipasi serta kontrol dalam bidang pendidikan di PT (perguruan tinggi), serta sama-sama dapat menikmati hasil pembangunan dalam bidang pendidikan di PT.

Menurutnya, gender sebagai alat analisis di PT bertujuan untuk: (1) menemukannya kesenjangan, baik data kuantitatif maupun kualitatif, (2) mengetahui faktor penyebab kesenjangan gender dari aspek: akses, partisipasi/peran tanggung jawab, kontrol atas sumber daya, manfaat dari hasil aktifitas tridharma perguruan tinggi, (3) menentukan solusi yang tepat untuk mengatasi kesenjangan gender melalui kebijakan, manajemen, perkuliahan, dan budaya PT, dan (4) mengintegrasikan wacana gender dalam tridharma PT.

Strategi integrasi wacana gender dalam perkuliahan, menurut dosen Fakultas Syari'ah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang itu, ialah dengan langkah-langkah: (1) memasukkan kesetaraan gender dalam SAP, (2) pengembangan materi kuliah/buku ajar responsif terhadap isu-isu gender, (3) metode perkuliahan dengan prinsip PAKEM/CTL responsif gender, (4) media perkuliahan yang responsif gender, (5) evaluasi dengan memperhatikan kesenjangan gender, (6) pengelolaan kelas yang responsif gender (akses, partisipasi, kontrol dan manfaat belajar) bagi mahasiswa, dan (7) budaya ramah gender dalam perkuliahan. Sedangkan strategi implementasi PUG dalam penelitian, kata aktifis yang beralamat di Jl. Simping Neptunus 8 Malang itu, adalah: (1) memasukkan gender dan pemberdayaan perempuan dalam salah satu klaster penelitian kompetitif, (2) mengintegrasikan gender sebagai alat analisis penelitian dalam semua klaster penelitian, (3) melakukan penguatan gender analisis skill bagi

peneliti di PT, (4) melibatkan mahasiswa dalam penelitian, (5) memiliki jurnal PSG di PT, (6) memiliki Pakar penelitian gender di setiap PT, baik internal maupun eksternal, dan (7) bekerjasama dengan pihak-pihak terkait dalam penelitian PUG (profil gender, position paper PUG bidang pendidikan, dan lain-lain). (PSGA (Pusat Studi Gender dan Anak), 2014).

UPAYA PENANGGULANGAN DAMPAK NEGATIF DARI BIAS GENDER DALAM PENDIDIKAN

Upaya untuk mengatasi bias gender dalam pendidikan pada umumnya yang dapat dilakukan sebagai berikut:1[14]

1. Reintepretasi ayat-ayat Al-Qur'an dan hadits yang bias gender dilakukan secara kontinu (sudut pandang Islam).
2. Muatan kurikulum nasional yang menghilangkan dikotomis antara laki-laki dan perempuan, demikian pula kurikulum lokal dengan berbasis kesetaraan, keadilan dan keseimbangan. Kurikulum disusun sesuai dengan kebutuhan dan tipologi daerah yang dimulai dari tingkat pendidikan Taman Kanak-Kanak sampai ke tingkat Perguruan Tinggi.
3. Pemberdayaan kaum perempuan di sektor pendidikan informal seperti pemberian fasilitas belajar mulai di tingkat kelurahan sampai kepada tingkat kabupaten disesuaikan dengan kebutuhan daerah.

Contoh langkah kongkrit yang bisa diambil:

1. Kemendiknas, Kemenag dan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPA) mengkoordinasikan kebijakan dan strategi yang terfokus pada penghapusan disparitas rasio gender untuk indikator pendidikan pada semua jenjang pendidikan di tingkat propinsi dan kabupaten/kota, serta memperkuat pelaksanaan pengarusutamaan gender di semua tingkatan di bidang pendidikan.
2. Kemendiknas mengkaji kemajuan yang dicapai dalam pelaksanaan Peraturan Menteri No. 84/2008 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pendidikan di tingkat sekolah dan kabupaten/kota dan untuk memperkuat pelaksanaan Keputusan Menteri yang bertujuan mencapai pendidikan yang responsif gender dengan pengembangan kapasitas di semua tingkatan dalam sistem pendidikan.
3. Kemendiknas dan Kemenag melakukan penilaian terhadap sejumlah sekolah sampel di beberapa lokasi geografis yang berbeda tentang cara-cara pengintegrasian kebijakan gender dalam rencana dan pelaksanaan manajemen sekolah.
4. Kemendiknas dan Kemenag mengkaji dengan menggunakan perspektif gender, Peraturan Pemerintah tentang Anggaran propinsi dan

- kabupaten/kota, dan Peraturan Kemendagri No. 13/2006 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah dan Keputusan Menteri Keuangan No. 119/2009 tentang Anggaran responsif gender.
5. Kemendiknas dan Kemenag memberikan lebih banyak perhatian pada propinsi yang belum berhasil dalam menurunkan rasio paritas gender, transisi dan angka putus sekolah, dengan membuat rancangan strategi berdasar kebutuhan yang ada, dengan memperhitungkan faktor-faktor dasar yang berkontribusi terhadap rendahnya pencapaian indikator di propinsi dan kabupaten/kota.
 6. Kemendiknas mempercepat program pelatihan yang ada untuk meningkatkan kapasitas pengumpulan data terpilah berdasar gender, analisa dan perencanaan dan penganggaran responsif gender di tingkat propinsi dan kabupaten/kota untuk indikator tertentu.
 7. Mempercepat program yang ada yang terkait akses pendidikan dan memprioritaskan propinsi yang memiliki kesenjangan paritas gender yang signifikan dalam indikator pendidikan. Ini termasuk Program Sekolah Satu Atap (gabungan SD dan SMP), Sekolah Kecil, Sekolah Satelit di daerah miskin dan terpencil dan program Bantuan Langsung Tunai Bersyarat. Meningkatkan cakupan dan kualitas program pemerataan (Paket A, B dan C), khususnya jika disparitas rasio gender terjadi pada angka putus sekolah untuk meningkatkan akses terhadap pendidikan berkualitas. Perlu juga dilakukan kajian untuk melihat efektifitas skema yang digunakan untuk mengatasi kesenjangan gender.
 8. Mengembangkan kebijakan dan mensinkronisasinya di tingkat nasional, daerah dan sekolah untuk memastikan bahwa perempuan yang menikah dini, hamil dan ibu muda bisa melanjutkan pendidikan. Melaksanakan kampanye untuk membangun kesadaran akan pentingnya mengurangi insiden pernikahan dini dan mendorong kelangsungan pendidikan bagi laki-laki, dan apalagi perempuan, yang menikah dini.
 9. Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan/LPTK perlu mengkaji kurikulum pelatihan guru untuk memperbaiki penyusunan materi dan keterampilan mengajar sehingga responsif gender.
 10. Kemendiknas dan Kemenag mengkaji dan meningkatkan penyediaan buku teks pelajaran yang peka gender pada semua tingkat pendidikan, termasuk teks, gambar dan akses yang sama terhadap kegiatan ekstra-kurikuler olahraga, seni dan sains.
 11. Kemendiknas memastikan mekanisme pembiayaan pendidikan bersifat responsif gender. Misalnya, ketika membiayai infrastruktur dan rehabilitasi sekolah baru, dan merancang bangunan sekolah, maka harus memenuhi kebutuhan praktis laki-laki dan perempuan. Di SMP

dan SMA, perlu ada fasilitas sanitasi yang terpisah dan memadai bagi perempuan, untuk keperluan terkait menstruasi.

12. Kemendiknas dan Kemenag merumuskan kebijakan yang jelas, yang mengatur penempatan laki-laki dan perempuan yang memenuhi kualifikasi di semua kegiatan pendidikan (termasuk pendidikan Islam), terutama dalam posisi kepemimpinan, manajemen, dan akademik di semua tingkatan pendidikan (sistem sejenis sudah terlaksana di lapangan dengan adanya perwakilan dalam partai politik dan parlemen). (Eni Purwati dan Hanun Asrohah, 2005).

KESIMPULAN

Manajemen yaitu penyelenggaraan atau pengurusan agar sesuatu yang dikelola dapat berjalan dengan lancar, efektif dan efisien. Pengelolaan atau manajemen tekanannya lebih kuat pada aspek pengaturan (management) lingkungan pembelajaran. Sedangkan kelas adalah suatu masyarakat kecil yang merupakan bagian dari masyarakat sekolah yang sebagai kesatuan diorganisir menjadi unit kerja secara dinamis menyelenggarakan kegiatan-kegiatan belajar mengajar yang kreatif untuk mencapai suatu tujuan.

Pendidikan yang adil gender adalah pendidikan yang mengintegrasikan perspektif adil gender dalam pembelajaran. Lebih jelasnya pendidikan yang adil gender merupakan suatu proses transformasi ilmu pengetahuan di sekolah yang dilakukan oleh para pengajar kepada siswa dalam proses pembelajaran yang memberikan kesetaraan antara laki-laki dan perempuan dalam peluang (akses), partisipasi, kesempatan memberikan keputusan serta manfaat.

Esensi dan eksistensi manajemen kelas dalam memfasilitasi proses pembelajaran yang kondusif tidak lagi didudukkan pada posisi sekunder, tetapi menjadi pemeran utama. Pemikiran ini menuntut adanya cara-cara dan metode metode baru bagi guru untuk dapat mengelola kelasnya secara efektif dan inovatif. Metode inovatif atau orientasi baru yang menjadi fokus kerja manajemen kelas di antaranya sebagai berikut: a). Perhatian yang lebih besar pada aspek pendidikan multikultural dan isu-isu gender, b). Pengembangan fokus ke arah pencerahan kebutuhan-kebutuhan siswa, gaya-gaya belajar, kultur pembelajaran, dan metode-metode manajemen perilaku yang digunakan di kelas, c). Pengembangan fokus ke arah keterlibatan siswa secara aktif dalam memahami dan mengambil tanggung jawab bagi lingkungan belajarnya, dan untuk mendemonstrasikan perilaku positif. (Danim, Danim, 2010). d). Pengembangan studi-studi kasus mengenai bagaimana sosok manajemen kelas yang efektif atau cara menimba pengalaman dari kinerja manajemen kelas yang baik dan pernah ditampilkan, e). Perluasan rencana-rencana baru dalam kerangka

membangun manajemen kelas yang efektif, serta penentuan strategi proses dan metode-metode yang akurat untuk mengimplementasikannya, f). Gagasan baru mengenai bagaimana guru bekerja memecahkan masalah-masalah keperilakuan khusus yang dialami oleh siswa dalam keseluruhan manistreams kehidupan untuk dimanipulasi menjadi potensi kondusif di dalam dan di lingkungan kelas.

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam mengembangkan manajemen pendidikan responsif gender di antaranya sebagai berikut: (a)penyediaan akses pendidikan yang bermutu terutama pendidikan dasar secara merata bagi anak laki-laki dan perempuan baik melalui pendidikan persekolahan maupun pendidikan luar sekolah; (b)penyediaan akses pendidikan kesetaraan bagi penduduk usia dewasa yang tidak dapat mengikuti pendidikan persekolahan; (c)peningkatan penyediaan pelayanan pendidikan keaksaraan bagi penduduk dewasa terutama perempuan (d)peningkatan koordinasi, informasi dan edukasi dalam rangka mengurusutamakan pendidikan berwawasan gender; dan (e)pengembangan kelembagaan institusi pendidikan baik di tingkat pusat maupun daerah mengenai pendidikan berwawasan gender.

DAFTAR PUSTAKA

- Aslan. (2015). PENGEMBANGAN KURIKULUM KE ARAH PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN ISLAM DALAM MENGHADAPI MASYARAKAT EKONOMI ASEAN (MEA).
- Aslan. (2019a). Peran Pola Asuh Orangtua di Era Digital. *Jurnal Studia Insania*, 7(1), 20–34. <http://dx.doi.org/10.18592/jsi.v7i1.2269>
- Aslan, A. (2017). Makna Pendidikan Karakter Dalam Strategi Pembelajaran Di Setiap Sendi-Sendi Pendidikan. *Madinah: Jurnal Studi Islam*, 4(2).
- Aslan, A. (2018). Kurikulum Pendidikan Islam di Amerika. *Al-Adzka: Jurnal Ilmiah Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 8(2), 117–124.
- Aslan, A. (2019b). SEJARAH PERJALANAN KURIKULUM PENDIDIKAN ISLAM DI MALAYSIA. *TaLimuna: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(1), 29–45.
- Eni Purwati dan Hanun Asrohah, *Bias Gender dalam Pendidikan Islam*, (Surabaya: Alpha, 2005).
- Rusiadi, R., & Aslan, A. (2021). GEJALA DIAGNOSTIK DAN REMEDIAL PADA ANAK DIDIK DI PENDIDIKAN DASAR/MADRASAH IBTIDAIYAH. *Borneo : Journal of Islamic Studies*, 1(2), 18–27.
- Kepmendagri No. 132 tahun 2003 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Daerah.
- Maryanto, *Kurikulum Terpadu* (Bandung: UPI, 1994).
- Moejiono, *Strategi Belajar Mengajar* (Jakarta: Ditjen Dikti Proyek Pembinaan Tenaga Kependidikan 1991/1992).
- Mudasir, *Manjaemen Kelas*, (Riau: ZANAF A Publishing, 2011).
- Mufidah, 2009. *Pengarusutamaan Gender Pada Basis Keagamaan*, (Malang: UIN-Malang Press).
- PSGA (Pusat Studi Gender dan Anak) dibawah LP2M (Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang menyelenggarakan “Workshop Penguatan PUG pada Pendidikan Islam Melalui Penelitian Baseline” di gedung Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang pada 05 Mei 2014 yang lalu. Workshop yang diikuti mayoritas perempuan itu mendatangkan narasumber Prof. Dr. Keppi Sukei. MS dan Dr. Hj. Mufidah Cholil, Mag. Salah satu peserta yang diutus menjadi delegasi dari STAI Al-Qolam Gondanglegi adalah Muhammad Madarik, MA.
- Salamah, *Pengetahuan Model Pembelajaran Responsif Gender pada Madrasah Ibtidaiyah di Kalimantan Selatan*, dalam *Jurnal Khazanah* (Banjarasin: P3M IAIN Antasari, 2006).
- Sudarwan Danim, Yunan Danim, 2010. *Administrasi Sekolah & Manajemen Kelas*, (Bandung: Pustaka Setia).
- Suryadi, A, & Idris, E. (2004). *Kesetaraan Gender dalam Bidang Pendidikan*, Bandung: PT. Ganesindo.
- Tim Pengembangan PGSD, *Pembelajaran Terpadu DII PGSD dan S-2 Pendidikan Dasar* (Jakarta: Dikti, 1996).
- Tim Penyusun, *Panduan Pelaksanaan Inpres Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional (Edisi II)*, (Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan, 2002).
- Weill B. Joyce, *Model Of Teaching* (Boston: Allyn and Bacon, 2000).