

**STUDI ANALISIS
KEBIJAKAN PENDIDIKAN TINGGI BERWAWASAN
GENDER DALAM RANGKA PENYUSUNAN KEBIJAKAN
PENDIDIKAN BERWAWASAN GENDER DI TINGKAT
PROPINSI
(Kasus : Pendidikan Tinggi di Wilayah Jawa Barat)**



Kerjasama

**PUSAT STUDI WANITA
LEMBAGA PENELITIAN – INSTITUT PERTANIAN BOGOR
dan
DIREKTORAT PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH
DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL**

2003

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, hanya oleh karena berkat rahmatNYA semata penulisan laporan ini bisa diselesaikan. Penelitian yang berjudul Studi Analisis Kebijakan Pendidikan Berwawasan Gender dalam rangka Penyusunan Kebijakan Pendidikan Berwawasan Gender di Tingkat Propinsi (Kasus Pendidikan Tinggi di Wilayah Jawa Barat) ini hanya dapat terlaksana oleh karena bantuan dan kerjasama berbagai pihak. Sehubungan dengan itu perkenankanlah kami menyampaikan terima kasih kepada semua pihak tersebut di bawah ini, yaitu:

1. Direktur Pendidikan Masyarakat, Depdiknas.
2. Ibu Dra. Ida M. Kosasih, Pemimpin Propyek Peningkatan Peran Masyarakat dan Pemampuan Kelembagaan Pengarusutamaan Gender, Direktorat Pendidikan Masyarakat, Depdiknas.
3. Pimpinan dan staf Kantor Wilayah Pendidikan Nasional Propinsi Jawa Barat, Bandung.
4. Pimpinan dan Staf Perguruan Tinggi Institut Agama Islam Negeri, Institut Manajemen IKOPIN, Institut Teknologi Bandung, Universitas Padjadjaran, Universitas Pendidikan Indonesia, Universitas Katolik Parahyangan, Universitas Winaya Mukti, Sekolah Tinggi Seni Indonesia, Sekolah Tinggi dalam lingkungan Yayasan Sebelas April – Sumedang, yang telah memberikan pelayanan kepada kami dalam memperoleh data dan informasi ntuk penelitian ini.
5. Pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan untuk terlaksananya kegiatan penelitian ini.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan Ibu dan Bapak tersebut dan kami berharap bahwa laporan ini dapat memberikan masukan yang berarti untuk pembangunan pendidikan tinggi, khususnya di Jawa Barat. Laporan ini tidak sempurna, oleh karenanya masukan untuk perbaikan sangat kami harapkan.

Bogor, 31 Desember 2003

Tim Peneliti:

Ir. Siti Sugiah M. Mugniesyah, MS

Dr. Ir. Ekawati Sri Wahyuni, MA.

Dr. Ir. Machfud, MS

Ir. Herien Puspitawati, MSc.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR GAMBAR	iv
DAFTAR TABEL	v
BAB I	PENDAHULUAN
I.1. Latar Belakang	1
I.2. Tujuan Studi	7
I.3. Manfaat Penelitian	8
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA
II.1. Pengertian Konsep, Peranan serta Kesetaraan dan Keadilan Gender	9
II.2. Pengertian Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam Pembangunan dan Pemenuhan Kebutuhan Pembangunan	10
II.3. Metode <i>Gender Analysis Pathway</i> (GAP) dan <i>Policy Outlook and Plan of Action</i> (POP) : Pengertian dan Prosedur	11
II.4. Program Pembangunan Pendidikan	17
II.5. Studi Terdahulu: Hasil Analisis GAP dan POP Tingkat Nasional	19
II.6. Gender dalam Pendidikan Tinggi	21
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN
III.1. Pendekatan Teoritis	24
III.2. Pendekatan di Lapangan	25
III.3. Pengolahan dan Analisis Data	29
BAB IV	KEBIJAKAN PEMBANGUNAN PENDIDIKAN DI JAWA BARAT
IV.1. Kebijakan Pemerintah Daerah Jawa Barat	31
IV.2. Kebijakan Perguruan Tinggi Contoh	32
BAB V	PROFIL GENDER MAHASISWA PADA PERGURUAN TINGGI DI JAWA BARAT
V.1. Profil Gender Mahasiswa menurut Program Pendidikan	33
V.2. Profil Gender Mahasiswa menurut Fakultas/Program Studi	36
V.2.1. Program Pendidikan Sarjana (S-1)	36
V.2.2. Program Pendidikan S-2	38
V.2.3. Program Pendidikan S-3	40
V.2.4. Program Pendidikan Diploma	40

	V.3. Profil Gender Lulusan menurut Program Pendidikan, Indeks Prestasi Kumulatif dan Lama Penyelesaian Studi	41
	V.4. Profil Gender Mahasiswa Teladan/Berprestasi dan Penerima Beasiswa	46
BAB VI	PROFIL GENDER MAHASISWA PADA PERGURUAN TINGGI DI JAWA BARAT	
	VI.1. Profil Gender Dosen menurut Jenjang Pendidikan	48
	VI.2. Profil Gender Dosen menurut Fakultas	50
	VI.3. Profil Gender Dosen menurut Golongan/Jabatan	55
	VI.4. Profil Gender Dosen dalam Jabatan Struktural	59
BAB VII	PROFIL GENDER MAHASISWA PADA PERGURUAN TINGGI DI JAWA BARAT	
	VII.1. Profil Gender Staf Administrasi menurut Tingkat Pendidikan ..	62
	VII.2. Profil Gender Staf Administrasi menurut Golongan Pangkat ...	64
	VII.3. Profil Gender Staf Administrasi menurut Jabatan Struktural ...	66
BAB VIII	ALUR KERJA <i>GENDER ANALYSIS PATHWAY</i> (GAP) DAN <i>POLICY OUTLOOK AND PLAN OF ACTION</i> (POP) PADA PENDIDIKAN TINGGI DI JAWA BARAT	67
	DAFTAR PUSTAKA	77
	LAMPIRAN	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Persentase Jumlah Mahasiswa menurut Jenis Kelamin dan Program Pendidikan	34
Gambar 2. Persentase Jumlah Lulusan menurut Jenis Kelamin dan Program Pendidikan	43
Gambar 3. Persentase Jumlah Dosen Perguruan Tinggi menurut Jenis Kelamin dan Jenjang Pendidikan	49
Gambar 4. Persentase Jumlah Staf Administrasi Perguruan Tinggi menurut Jenis Kelamin dan Jenjang Pendidikan	63

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Kerangka Pengambilan Contoh Kasus Perguruan Tinggi	28
Tabel 2. Keadaan Jumlah Mahasiswa menurut Jenis Kelamin pada Perguruan Tinggi Contoh di Jawa Barat	34
Tabel 3. Keadaan Jumlah Mahasiswa menurut Jenis Kelamin dan Program Pendidikan pada masing-masing Perguruan Tinggi Contoh	35
Tabel 4. Persentase Jumlah Mahasiswa Program S-1 Laki-laki dan Perempuan menurut Kelompok Fakultas	37
Tabel 5. Persentase Jumlah Mahasiswa Program S-2 Laki-laki dan Perempuan menurut Kelompok Fakultas	38
Tabel 6. Persentase Jumlah Mahasiswa Program S-3 laki-laki dan Perempuan menurut Kelompok Fakultas	40
Tabel 7. Persentase Jumlah Mahasiswa Program S-3 laki-laki dan Perempuan menurut Kelompok Fakultas	41
Tabel 8. Keadaan Jumlah Lulusan menurut Jenis Kelamin pada Perguruan Tinggi Contoh di Jawa Barat	42
Tabel 9. Keadaan Jumlah Lulusan menurut Jenis Kelamin dan Program Pendidikan pada masing-masing Perguruan Tinggi Contoh	43
Tabel 10. Persentase Jumlah Lulusan menurut Jenis Kelamin, Kelompok Fakultas pada berbagai tingkat Indeks Prestasi Akademik	44
Tabel 11. Persentase Jumlah Lulusan Program S-1 Laki-laki dan Perempuan menurut Lama Studi, Kelompok Program, dan Kelompok Fakultas	46
Tabel 12. Keadaan Jumlah Dosen menurut Jenis Kelamin pada Perguruan Tinggi Contoh di Jawa Barat	48
Tabel 13. Persentase Jumlah Dosen menurut Jenis Kelamin dan Jenjang Pendidikan pada masing-masing Perguruan Tinggi Contoh	50
Tabel 14. Persentase Dosen menurut Kelompok Fakultas, Jenjang Pendidikan dan Jenis Kelamin	51
Tabel 15. Persentase Jumlah Dosen menurut Jenjang Pendidikan dan Jenis Kelamin pada setiap Fakultas dan Perguruan Tinggi	52
Tabel 16. Persentase Jumlah Dosen pada UNWIM, IKOPIN, IAIN dan STSI menurut Golongan Pangkat, Jenis Kelamin dan Golongan Pangkat	55

Tabel 17.Persentase Jumlah Dosen menurut Golongan dan Jenis Kelamin	56
Tabel 18.Persentase Jumlah Dosen menurut Kelompok Fakultas, Jenis Kelamin dan Jabatan di UNPAD dan IAIN	57
Tabel 19.Persentase Jumlah Dosen menurut Jabatan dan Jenis Kelamin di UNPAD, IAIN, ITB dan UPI	58
Tabel 20.Persentase Jumlah Pejabat menurut Jenis Kelamin dan Perguruan Tinggi ...	60
Tabel 21.Persentase Jumlah Pejabat Kurusan menurut Fakultas di IKOPIN, IAIN,UPI, dan ITB berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 22.Keadaan Jumlah Staf Administrasi menurut Jenis Kelamin pada Perguruan Tinggi Contoh di Jawa Barat	62
Tabel 23.Persentase Jumlah Staf Administrasi menurut Jenis Kelamin dan Tingkat Pendidikan pada Perguruan Tinggi Contoh	64
Tabel 24.Persentase Jumlah Staf Administrasi menurut Golongan Pangkat dan Jenis Kelamin	65
Tabel 25.Persentase Jumlah Pejabat Administrasi menurut Jenis Kelamin	66

I. PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Dalam Ketetapan MPR RI Nomor IV/MPR/1999 tentang Garis-garis Besar Haluan Negara Tahun 1999-2004 dinyatakan bahwa visi pembangunan nasional adalah terwujudnya masyarakat Indonesia yang damai, demokratis, berkeadilan, berdaya saing, maju dan sejahtera, dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang didukung oleh manusia Indonesia yang sehat, mandiri, beriman, bertakwa, berakhlak mulia, cinta tanah air, berkesadaran hukum dan lingkungan serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki etos kerja yang tinggi serta berdisiplin. Lebih lanjut, dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2000 tentang Program Pembangunan Nasional Tahun 2000-2004 (selanjutnya disebut PROPENAS) dinyatakan bahwa salah satu misi untuk mewujudkan visi tersebut adalah terwujudnya sistem dan iklim pendidikan nasional yang demokratis dan bermutu guna memperteguh akhlak mulia, kreatif, inovatif, berwawasan kebangsaan, cerdas, sehat, berdisiplin dan bertanggung-jawab, berketrampilan serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi dalam rangka mengembangkan kualitas manusia Indonesia (Anonymous, 2000).

Terdapat 5 prioritas pembangunan nasional dalam PROPENAS, salah satu diantaranya adalah Program Membangun Kesejahteraan Rakyat, Meningkatkan Kualitas Kehidupan Beragama dan Ketahanan Budaya. Prioritas pembangunan ini dilaksanakan melalui pembangunan bidang-bidang : agama, pendidikan dan sosial budaya. Arah kebijakan pembangunan pendidikan menurut GBHN 1999-2004 mencakup 8 aspek, salah satu diantaranya adalah mengupayakan perluasan dan pemerataan kesempatan memperoleh pendidikan yang bermutu tinggi bagi seluruh rakyat Indonesia menuju terciptanya manusia Indonesia berkualitas tinggi dengan peningkatan anggaran pendidikan secara berarti.

Berbagai program pendidikan telah dilaksanakan pemerintah dalam mewujudkan perluasan kesempatan memperoleh pendidikan, diantaranya adalah Program Wajib Belajar 6 (enam) tahun pada tahun 1984 dan Program Wajib Belajar 9 (sembilan) tahun pada tahun 1994. Kedua program tersebut secara bertahap telah berhasil memperluas angka partisipasi pada tingkat pendidikan dasar. Pada tahun

1999/2000 Angka Partisipasi Murni (APM) SD mencapai 94,96 persen, adapun Angka Partisipasi Kasar pada jenjang sekolah lanjutan dan pendidikan tinggi menunjukkan kecenderungan yang lebih rendah, berturut-turut sebesar 72,6 persen di Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP), 37,6 persen di jenjang pendidikan menengah dan hanya 10 persen pada pendidikan tinggi (Suryadi dan Pratitis, 2001). Dengan demikian, pemerataan pendidikan belum terwujud. Pemerataan pendidikan bagi setiap warga negara Indonesia sebenarnya dijamin oleh 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 (USPN) No. 2 Tahun 1989. Hal ini sesuai dengan komitmen pemerintah Indonesia yang telah meratifikasi *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)* dengan menetapkan Undang-undang No. 7 Tahun 1984 tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan

Namun demikian, kita masih temukan adanya kesenjangan dalam partisipasi sekolah antara perempuan dengan laki-laki, terlebih di pedesaan, seperti tercermin dari *Gender-related Development Index (GDI)* atau Indeks Pembangunan Gender. Menurut Human Development Report 2000, GDI Indonesia tergolong pada "*medium human development*", dengan menduduki urutan ke 90 dari 174 negara yang diukur, lebih rendah dari negara-negara ASEAN lainnya, kecuali Kamboja dan Myanmar. Khusus pada komponen Angka Melek Huruf (AMH) pada perempuan sebesar 80,5 persen, sementara pada laki-laki lebih tinggi, yaitu sekitar 91,1 persen (United Nations Development Program, 2000). Adapun rata-rata lama sekolahnya, pada perempuan sebesar 6,1 tahun atau lebih rendah 1,2 tahun dibanding laki-laki yang rata-rata bersekolah selama 7,3 tahun (Anonymous, 2001).

Kondisi serupa tampaknya terjadi di Propinsi Jawa Barat. Pada Tahun 1999 Indeks Pembangunan Gender (Gender Development Index atau GDI) di propinsi ini sebesar 54,6, menduduki ranking 18 dari 26 propinsi di Indonesia, dikelompokkan bersama propinsi Jambi dan Irian Jaya (Papua). Khusus pada komponen Angka Melek Huruf (AMH) diketahui bahwa pada perempuan lebih rendah dibanding laki-laki, berturut-turut sebesar 89,2 persen dan 95,2 persen atau lebih rendah sekitar 6 persen. Adapun pada komponen rata-rata lama sekolah, penduduk perempuan rata-rata lama pendidikannya 6,2 tahun, lebih rendah sekitar satu tahun dibanding penduduk laki-laki

yang rata-rata menikmati pendidikan selama 7,3 tahun (Anonymous, 2001). Angka kedua komponen tersebut menunjukkan perkembangan, karena GDI pada 3 tahun sebelumnya menunjukkan ranking yang lebih rendah, yakni pada urutan ke 23 dari 27 propinsi di Indonesia (Badan Pusat Statistik, 1997).

Sekalipun menunjukkan adanya perkembangan, namun data Sensus Penduduk 2000 memperkuat fenomena masih rendahnya kualitas pendidikan SDM perempuan di Propinsi Jawa Barat, tercermin dari masih dominannya penduduk Jawa Barat pada tingkat pendidikan yang terendah (Sekolah Dasar), keduanya baik bagi laki-laki maupun perempuan. Sekalipun demikian, terdapat kecenderungan angka partisipasi perempuan yang bersekolah semakin menurun dengan meningkatnya jenjang pendidikan, sebagaimana dikemukakan dalam laporan ESCAP tahun 1998 (Badan Pusat Statistik (2000). Pada jenjang pendidikan tinggi, kesenjangan tersebut juga terjadi menurut lokasi. Di perkotaan ditemukan adanya 6,1 persen laki-laki dan hanya 4,4 persen perempuan yang mengikuti pendidikan tinggi; sementara di perdesaan jauh lebih rendah; yaitu sebesar 0,9 persen pada laki-laki dan hanya 0,6 persen pada perempuan. (Hasbullah dan Darwis, 2001).

Sebagaimana dikemukakan oleh beberapa ahli dan peneliti terdahulu, ketidaksetaraan antara perempuan dan laki-laki dalam pendidikan diduga berhubungan dengan berbagai faktor, diantaranya adalah ideologi gender yang terinternalisasi pada hampir semua masyarakat. Ideologi atau sistem nilai gender sebagai bagian dari kebudayaan ini menjadikan individu-individu anggota masyarakat menafsirkan perbedaan biologis antara perempuan dan laki-laki menjadi seperangkat acuan sosial tentang kepantasan dalam berperilaku, yang kemudian berpengaruh kepada hak-hak, distribusi sumberdaya dan kekuasaan, baik dalam lingkup rumahtangga, masyarakat dan negara. Sebagaimana halnya ras, kelas dan etnik, gender adalah sebuah kategori sosial yang sangat menentukan jalan hidup seseorang dan partisipasinya dalam masyarakat. Ideologi gender telah mengakibatkan masih tingginya ketidaksetaraan dan ketidakadilan gender di berbagai tingkatan kelembagaan, mulai dari keluarga/rumahtangga, masyarakat, organisasi (termasuk lembaga pendidikan) sampai dengan negara.

Dalam kaitan itu, sebagaimana dilaporkan Bank Dunia (2001), ketidaksetaraan gender dalam pendidikan paling banyak terjadi di kalangan kaum miskin. Ketidaksetaraan gender merugikan bagi kesejahteraan perempuan dan laki-laki, dewasa maupun anak-anak; mengurangi produktivitas sehingga mengurangi prospek mengentaskan kemiskinan dan jaminan kemajuan ekonomi, sehingga dalam jangka panjang akan menurunkan kualitas kehidupan. Rendahnya tingkat pendidikan perempuan, ditambah dengan pengaruh ideologi gender yang sangat kuat tentang pembagian peran yang kaku antara suami (laki-laki) dan isteri (perempuan) --laki-laki pencari nafkah, perempuan mengurus rumah tangga-- telah membawa pada ketidaksetaraan dalam hal upah/pendapatan. Badan Pusat Statistik (2000) mengemukakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi pula rasio upah (perempuan terhadap laki-laki), atau dengan perkataan lain, semakin tinggi tingkat pendidikan semakin meningkat kesetaraan dalam akses terhadap sumberdaya ekonomi. Dengan demikian, pemberdayaan SDM melalui peningkatan kualitas pendidikan perempuan menjadi sangat strategis untuk meningkatkan kesejahteraan individu-individu dan keluarga, dan pada gilirannya bangsa dan negara.

Dalam konteks Jawa Barat, diketahui bahwa keadaan penduduk Propinsi Jawa Barat dewasa ini cenderung meningkat. Data Sensus Penduduk (SP) 1980 menunjukkan sejumlah 27,4 juta jiwa, kemudian data Sensus Penduduk 1990 menjadi 35,3 juta jiwa. Data SP 2000 sebelum pemekaran menjadi dua propinsi --dengan lahirnya Propinsi Banten-- jumlahnya 43,5 juta jiwa. Khusus setelah pemekaran, jumlah penduduk di propinsi ini sebanyak 35,5 juta jiwa dengan komposisi 50,4 persen penduduk laki-laki dan 49,6 persen perempuan (Badan Pusat Statistik Propinsi Jawa Barat, 2001). Hal ini diikuti dengan kecenderungan meningkat rasio jenis kelamin. Data pada periode 1996 sampai dengan 2000 menunjukkan bahwa rasio jenis kelamin tersebut berturut-turut sebesar 99,2 pada tahun 1997 menjadi 103,6 pada tahun 2000. Sekalipun rasio jenis kelamin tersebut menunjukkan sedikit lebih rendahnya SDM perempuan di Jawa Barat, namun jika dilihat berdasar kelompok umurnya, diketahui bahwa pada kelompok umur antara 20 – 39 tahun, 50 – 54 tahun dan 65 ke atas, kecuali pada kelompok umur 65-69 tahun, diketahui bahwa rasio jenis kelaminnya rendah yakni diantara kisaran 89,4 sampai 98,4; atau dengan perkataan lain, pada kelompok umur produktif terdapat kecenderungan bahwa penduduk perempuan jauh lebih besar dibanding penduduk laki-

laki. Pada kelompok usia tersebut ditemukan kecenderungan lebih rendahnya Angka Partisipasi Sekolah (APS) penduduk perempuan dibanding laki-laki (Hasbullah dan Darwis, 2001). Dengan mengacu pada temuan Bank Dunia di atas, diduga kondisi ini akan berdampak negatif terhadap pada kualitas kesejahteraan individu dan keluarga.

Dihubungkan dengan permasalahan masih adanya ketidaksetaraan gender dalam bidang pendidikan di Jawa Barat, terlebih pada pendidikan tinggi, membawa pada kepentingan yang sangat mendasar yakni terwujudnya visi pemberdayaan perempuan, yaitu kesetaraan dan keadilan gender dalam bidang pendidikan tinggi. Hal ini diperkuat oleh ditetapkannya INPRES Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender (PUG) Dalam Pembangunan Nasional, yang menginstruksikan kepada pejabat negara, termasuk Gubernur dan Bupati/Walikota untuk melaksanakan PUG guna terselenggaranya perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan nasional yang berperspektif gender sesuai dengan bidang tugas dan fungsi, serta kewenangan masing-masing (Kantor Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan, 2001).

Dalam hal pembangunan pendidikan diakui oleh pemerintah tentang masih banyaknya permasalahan dalam pendidikan nasional. Seperti dikemukakan dalam PROPENAS, pendidikan di Indonesia dewasa ini menghadapi 3 tantangan besar, baik yang muncul akibat dari krisis ekonomi, globalisasi, dan otonomi daerah. Lebih lanjut, permasalahan mendasar dewasa ini adalah terpuruknya kinerja Indonesia dalam hal program pendidikan. Itu sebabnya dalam kaitannya dengan Konvensi Dakar, pemerintah Indonesia mempunyai komitmen untuk melaksanakan pendidikan untuk semua, diantaranya mencapai kesetaraan gender dalam pendidikan tahun 2015. Khusus dalam pendidikan tinggi, PROPENAS 2000-2004 antara lain mencanangkan berbagai upaya, yaitu : (1) dalam bidang penataan sistem pendidikan tinggi diantaranya akan meningkatkan kemampuan sivitas akademika dalam melakukan evaluasi diri untuk meningkatkan kualitas proses pembelajaran, kinerja staf dan perencanaan pengembangan perguruan tinggi; (2) dalam bidang peningkatan kualitas dan relevansi diantaranya meningkatkan kualitas tenaga pengajar dengan jalan meningkatkan proporsi yang berpendidikan pascasarjana, dan (3) dalam bidang penelitian diantaranya meningkatkan kualitas kemampuan meneliti bagi tenaga akademik melalui pendidikan lanjutan dan pelatihan.

Sebagaimana program-program pembangunan lainnya, pernyataan di atas tergolong pada pernyataan kebijakan yang netral gender. Dengan demikian bisa saja dalam realisasinya, sivitas akademika tidak memiliki akses yang sama terhadap program-program tersebut di atas. Sebagaimana penelitian sebelumnya (Mugniesyah dkk.,1994) yang melaporkan bahwa di lingkungan perguruan tinggi, partisipasi perempuan untuk melanjutkan pendidikan lanjutan (S-2 dan S-3) dipengaruhi oleh budaya, dengan kecenderungan bahwa semakin tinggi pengakuan masyarakat terhadap status sosial ekonomi perempuan semakin tinggi akses perempuan terhadap pendidikan S-2 dan S3.

Mengacu pada program pendidikan tinggi dalam Proenas di atas, dan adanya INPRES No. 9 Tahun 2000 tentang PUG dalam pembangunan, termasuk pembangunan pendidikan serta telah dimasukkannya PUG dalam Pendidikan pada Repeta di lingkungan Departemen Pendidikan Nasional, maka dipandang perlu suatu penelitian yang mempelajari profil gender dalam pendidikan tinggi agar dapat memberi informasi mengenai ada tidaknya kesenjangan gender serta sejauhmana kualitas kesenjangan gender tersebut dalam pendidikan tinggi, khususnya di Provinsi Jawa Barat.

Sehubungan dengan itu, terdapat beberapa permasalahan yang diharapkan diperoleh jawabannya dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah kebijakan, tujuan, visi, misi dan sasaran kebijakan serta program-program Tri Dharma Perguruan Tinggi pada pendidikan tinggi di Wilayah Propinsi Jawa Barat sudah responsif gender? Apakah *stakeholders* pendidikan tinggi : Departemen Pendidikan Nasional, Departemen Agama, Kopertis, Kopertais, Majelis Wali Amanah, Pimpinan Perguruan Tinggi, Senat Guru Besar, Pimpinan Lembaga, Biro Kemahasiswaan, Fakultas, jurusan/departemen/program studi telah menyusun kebijaksanaan/program/proyek/kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang responsif gender? Sejauh mana hal tersebut tertuang dalam RENSTRA dan program/kegiatan pendidikan tinggi di Wilayah Jawa Barat?
2. Bagaimanakah Profil Gender dalam SDM Pendidikan Tinggi di Wilayah Jawa Barat? Apakah ada kesenjangan gender dalam kuantitas dan kualitas sumberdaya manusia atau SDM (akses, kontrol, partisipasi, manfaat) pada sistem pendidikan tinggi, baik dalam jabatan struktural (antara lain Majelis Wali Amanah, Senat Guru Besar, pimpinan di lingkungan PT/fakultas/lembaga, jurusan, pusat-pusat studi), jabatan

fungsional (dosen/staf pengajar dan kepegawaian), serta SDM mahasiswa di lingkungan pendidikan tinggi di Wilayah Jawa Barat ?

1.2. Tujuan Studi

Secara umum studi ini bertujuan untuk menganalisis kebijakan dan program pendidikan berwawasan gender di tingkat propinsi dan kabupaten/kota di Daerah Jawa Barat dengan menerapkan metodologi *Gender Analysis Pathway (GAP)* atau Alur Kerja Analisis Gender dan *Policy Outlook and Plan Action (POP)*. Adapun tujuan khusus penelitian ini adalah :

1. Mempelajari rumusan kebijakan/program/kegiatan pendidikan tinggi di Wilayah Jawa Barat dan menelaah sejauhmana kesetaraan dan keadilan gender telah tercermin dalam rumusan/formulasi kebijakan/program/kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi dan berdampak pada terwujudnya kesetaraan dan keadilan gender dalam penyelenggaraan Tri Dharma Perguruan Tinggi, serta untuk mengetahui persepsi pimpinan lingkup pendidikan tinggi -Majelis Wali Amanah, Pimpinan Perguruan Tinggi, Senat Guru Besar, Pimpinan Lembaga, Biro, Fakultas, jurusan/departemen/program studi dalam merumuskan kebijaksanaan/program/proyek/kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi.
2. Menyusun Profil Gender dalam SDM Pendidikan Tinggi di Wilayah Jawa Barat untuk mengetahui ada tidaknya kesenjangan gender dalam kuantitas dan kualitas sumberdaya manusia (SDM) pada sistem pendidikan tinggi, baik dalam jabatan struktural (antara lain Majelis Wali Amanah, Senat Guru Besar, pimpinan di lingkungan PT/fakultas/lembaga, jurusan, pusat-pusat studi), jabatan fungsional (dosen/staf pengajar dan kepegawaian), serta SDM mahasiswa di lingkungan pendidikan tinggi di Wilayah Jawa Barat.
3. Mempelajari akses, kontrol, partisipasi dan manfaat yang diperoleh SDM pendidikan tinggi di Wilayah Jawa Barat untuk mempelajari ada tidaknya kesenjangan gender dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi. Faktor-faktor apakah -sosial, ekonomi, politik, dan budaya - yang mempengaruhi ada atau tidaknya kesenjangan gender dalam SDM pendidikan tinggi tersebut?

4. Merumuskan kembali (reformulasi) kebijakan/program/proyek/kegiatan program pendidikan tinggi yang responsif gender dengan mencantumkan indikator gender, program aksi serta sasaran yang bertujuan memperkecil atau menghilangkan kesenjangan gender dalam pendidikan tinggi di Wilayah Jawa Barat.

I.3. Manfaat Penelitian

Penelitian atau studi ini diharapkan memberi manfaat kepada berbagai pihak, khususnya bagi para peneliti di lingkup Pusat Studi Wanita-Lembaga Penelitian IPB (PSW IPB), Pimpinan Perguruan Tinggi, Departemen Pendidikan Nasional, dan Departemen Agama.

Bagi para peneliti PSW IPB studi ini diharapkan dapat menjadi proses belajar dalam meningkatkan keterampilan dalam menerapkan pendekatan/metode *Gender Analysis Pathway* (Alur Kerja Analisis Gender) dan *Policy Outlook and Plan Action* (POP) dalam melakukan Pengarus Utamaan Gender (PUG) dalam pembangunan pendidikan tinggi, khususnya di Propinsi Jawa Barat.

Bagi pimpinan perguruan tinggi, diharapkan studi ini dapat memberikan masukan data dan informasi tentang Profil Gender dalam SDM perguruan tinggi di Wilayah Jawa barat ang diperlukan untuk melakukan penyesuaian penyelenggaraan Ti Dharma Perguruan Tinggi yang mampu mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender. Di samping itu, diharapkan hasil studi ini dapat memfasilitasi dan mengakselerasi Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam Pendidikan Tinggi bagi *stakeholders* pendidikan tinggi di wilayah Jawa Barat.

Adapun bagi Departemen Pendidikan Nasional dan Departemen Agama, studi ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi penyusunan kebijakan dan sistem pendidikan nasional, khususnya dalam pendidikan tinggi yang demokratis dan berkeadilan gender.

II. TINJAUAN PUSTAKA

II.1. Pengertian Konsep, Peranan serta Kesetaraan dan Keadilan Gender

Terdapat banyak ahli yang mengemukakan pengertian gender. Donnel (1988) dan Eviota (1993) menyatakan bahwa gender berkenaan dengan perbedaan-perbedaan (dikotomi) sifat perempuan dan laki-laki yang tidak berdasar pada perbedaan biologis, tetapi berdasar pada hubungan atau relasi sosial budaya antara perempuan dan laki-laki yang dipengaruhi oleh struktur masyarakatnya yang lebih luas dan negara. Fakih (1994) mengartikannya sebagai sifat yang melekat pada perempuan dan laki-laki yang dikonstruksi secara sosial budaya. Pengertian kata gender kemudian diartikan sebagai peran yang dibentuk oleh masyarakat serta perilaku yang tertanam melalui proses sosialisasi, baik dalam keluarga maupun masyarakat.

Moser (1993) mengemukakan bahwa peranan gender adalah perilaku yang diajarkan pada setiap masyarakat, komunitas dan kelompok sosial tertentu yang menjadikan aktivitas-aktivitas, tugas-tugas dan tanggung-jawab tertentu dipersepsikan sebagai peranan perempuan dan laki-laki. Peranan gender ini dipengaruhi oleh umur, kelas, ras, etnik, agama dan lingkungan geografi, ekonomi dan politik. Dinyatakan lebih lanjut bahwa peranan gender itu bersifat dinamis, itu sebabnya perubahan peranan gender sering terjadi sebagai respon terhadap perubahan situasi ekonomi, sumberdaya alam, dan atau politik termasuk perubahan berupa usaha-usaha pembangunan atau penyesuaian program struktural atau oleh kekuatan-kekuatan di tingkat nasional dan global.

Dalam PROPENAS 2000-2004 secara eksplisit dinyatakan bahwa tujuan pembangunan nasional adalah untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender. Demikian pula halnya, seperti dikemukakan sebelumnya, visi Program Pemberdayaan Perempuan adalah mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Pengertian kesetaraan gender dan keadilan gender adalah dua konsep yang berbeda tapi berhubungan, namun oleh kalangan tertentu masih dipertukarkan pengertiannya. Terdapat beberapa pendapat mengenai definisi kesetaraan dan keadilan gender, diantaranya dikemukakan oleh International Labor Office atau ILO (2000).

Menurut ILO (2000), kesetaraan gender (*gender equality*) adalah suatu konsep yang menyatakan bahwa laki-laki dan perempuan keduanya memiliki kebebasan untuk mengembangkan kemampuan personal mereka dan membuat pilihan-pilihan tanpa pembatasan oleh seperangkat stereotipi, prasangka dan peranan gender yang kaku. Dinyatakan lebih lanjut bahwa perbedaan perilaku, aspirasi dan kebutuhan perempuan dan laki-laki dipertimbangkan, dinilai, dan didukung secara setara bukan berarti bahwa laki-laki dan perempuan menjadi sama, akan tetapi hak-hak, tanggung-jawab dan kesempatan mereka tidak ditentukan karena mereka terlahir sebagai laki-laki dan perempuan. Adapun keadilan gender (*gender equity*) diartikan sebagai keadilan perlakuan bagi laki-laki dan perempuan berdasar pada kebutuhan-kebutuhan mereka, mencakup perlakuan setara atau perlakuan yang berbeda akan tetapi dalam koridor pertimbangan kesamaan dalam hak-hak, kewajiban, kesempatan-kesempatan dan manfaat.

II.2. Pengertian Pengarusutamaan Gender (PUG) Dalam Pembangunan dan Pemenuhan Kebutuhan Pembangunan

Pengertian PUG dalam pembangunan pertama kali dikemukakan dalam Laporan Dewan Sosial dan Ekonomi, PBB (1997); selanjutnya pengertian ini digunakan oleh Bappenas RI dan Kementerian Negara Pemberdayaan Perempuan. Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam pembangunan diartikan sebagai suatu proses penilaian implikasi dari setiap rencana aksi bagi perempuan dan laki-laki, mencakup peraturan, kebijakan-kebijakan atau program-program, pada setiap bidang dan pada semua tingkatan pembangunan. Itu sebabnya PUG dalam pembangunan dianggap menjadi suatu strategi untuk menjadikan kepentingan dan pengalaman perempuan dan laki-laki menjadi dimensi integral dalam perencanaan, implementasi, monitoring dan evaluasi dari berbagai kebijakan-kebijakan dan program dalam semua bidang ekonomi, politik, dan kemasyarakatan sehingga perempuan dan laki-laki memperoleh manfaatnya secara setara dan ketidaksetaraan tidak dilestarikan. Perolehan manfaat oleh individu laki-laki dan perempuan itu menjadi indikator penilaian tentang sejauhmana pembangunan yang dilaksanakan mampu memenuhi kebutuhan laki-laki dan perempuan.

Sehubungan dengan itu, Moser (1993) mengemukakan bahwa dalam perencanaan pembangunan dapat dibedakan 2 tujuan pembangunan yakni pemenuhan kebutuhan praktis (*practical gender needs*) dan strategis gender (*strategical gender*

needs). Kebutuhan praktis gender mencakup kebutuhan-kebutuhan perempuan yang diidentifikasi dari peranan perempuan secara sosial dalam masyarakatnya. Kebutuhan praktis gender tidak menantang pembagian kerja gender atau posisi subordinasi pembagian kerja perempuan dalam masyarakatnya. Kebutuhan praktis gender merupakan respon terhadap kepentingan yang bersifat segera, diidentifikasi sebagai dalam suatu konteks khusus. Bersifat praktis dan sering berkenaan dengan ketidaklayakan kondisi hidup, seperti ketersediaan air, kesehatan dan ketenagakerjaan. Dengan perkataan lain, pemenuhan kebutuhan praktis gender adalah pemenuhan terhadap kebutuhan yang segera dapat meringankan beban kehidupan perempuan, namun tidak menyinggung masalah ketimpangan yang ada antara laki-laki dan perempuan sebagai akibat pembagian kerja seksual yang mengakar dalam masyarakat. Kebutuhan strategis gender adalah identifikasi kebutuhan-kebutuhan perempuan yang disebabkan oleh adanya subordinasi posisi perempuan terhadap laki-laki dalam masyarakat. Kebutuhan ini juga beragam tergantung konteksnya, tapi umumnya berhubungan dengan pembagian kerja, kekuasaan, kontrol dan bisa berupa isu-isu HAM, tindak kekerasan terhadap perempuan, upah yang sama untuk pekerjaan dan waktu yang sama, dan kontrol perempuan terhadap tubuh mereka sendiri. Pemenuhan kebutuhan strategis gender akan membantu perempuan kepada pencapaian keadilan dan kesetaraan gender. Diakui bahwa kebutuhan strategis gender merupakan kebutuhan jangka panjang berupaya menghilangkan ketimpangan antara perempuan dan laki-laki di dalam dan di luar rumah tangga serta menjamin hak dan peluang perempuan untuk mengungkapkan kebutuhan mereka (seperti undang-undang persamaan hak, persamaan upah untuk pekerjaan yang sama).

II.3. Metode Gender Analysis Pathway (GAP) dan Policy Outlook and Plan of Action (POP) : Pengertian dan Prosedur

Gender Analysis Pathway (GAP) atau Alur Kerja Analisis Gender merupakan alat analisis yang dikembangkan oleh Bappenas RI dengan Tim Konsultan Nasional untuk PUG dalam Program Pembangunan (Rosalin dkk., 2001) yang dapat digunakan oleh (terutama) para perencana dalam melakukan proses perencanaan pembangunan yang responsif gender. Metode GAP adalah salah satu alat analisis gender yang dapat digunakan untuk membantu para perencana dalam melakukan pengarusutamaan gender dalam perencanaan kebijakan dan/atau perencanaan program pembangunan. Dengan

GAP, para perencana kebijakan/program/proyek/kegiatan pembangunan dapat mengidentifikasi kesenjangan gender (*gender gap*) dan permasalahan gender (*gender issues*) serta sekaligus menyusun rencana kebijakan/program/proyek/kegiatan pembangunan yang ditujukan untuk memperkecil atau menghapus kesenjangan gender tersebut.

Dikemukakan oleh Rosalin dkk. (2001), bahwa selama ini kita mengenal Perencanaan Pembangunan pada beberapa tingkatan, sebagai berikut :

- (1) Pada tingkat nasional direncanakan/dirumuskan kebijakan makro dan mikro nasional, berupa penetapan tujuan dan sasaran pembangunai nasional.
- (2) Pada tingkat propinsi, direncanakan/dirumuskan kebijakan makro dan mikro regional, yang berupa penetapan tujuan dan sasaran pembangunan propinsi;
- (3) Pada tingkat kabupaten/kota, direncanakan/dirumuskan kebijakan makro dan mikro daerah, yang berupa penetapan tujuan dan sasara pembangunan kabupaten/kota.

Berdasarkan kebijakan pada masing-masing tingkatan administrasi tersebut, dilakukan perencanaan program untuk menyusun rencana program (termasuk proyek dan kegiatan di dalamnya) jangka menengah (setiap lima tahun) atau jangka pendek (setiap tahun) yang dibutuhkan bagi penyelenggaraan pemerintahan baik di tingkat nasional maupun daerah (propinsi, kabupaten/kota, termasuk desa). Permasalahannya adalah bahwa perencanaan yang dilakukan selama ini belum tergolong perencanaan yang responsif gender.

Perencanaan yang responsif gender adalah perencanaan yang dilakukan dengan memasukkan perbedaan-perbedaan pengalaman, aspirasi, permasalahan dan kebutuhan yang dihadapi perempuan dan laki-laki dalam proses penyusunan perencanaan program. Dalam melakukan perencanaan yang responsif gender, para perencana perlu melakukan analisis gender pada semua kebijakan dan program pembagunan. Perencanaan yang Responsif Gender diperlukan untuk beberapa alasan. Pertama untuk menjamin pelaksanaan pembangunan yang lebih mantap, berkesinambungan dan mencapai tingkat kemungkinan keberhasilan yang tinggi, dengan mempertimbangkan pengalaman, aspirasi, permasalahan dan kebutuhan perempuan dan laki-laki. Kedua, perencanaan yang responsif gender dilakukan dalam upaya untuk memperkecil kesenjangan gender yang terjadi di berbagai bidang pembangunan, termasuk pendidikan. Dengan tujuan perencanaan yang responsif gender adalah tersusunnya rencana kebijakan/ program/

proyek/kegiatan pembangunan yang responsif gender di berbagai bidang/sector pembangunan dan di setiap lingkup pemerintahan.

Untuk itu melakukan analisis gender atau tepatnya teknik analisis gender diartikan sebagai pengujian secara sistematis terhadap peranan-peranan, hubungan-hubungan dan proses-proses yang memusatkan perhatiannya pada ketidakseimbangan kekuasaan, kesejahteraan dan beban kerja antara laki-laki dan perempuan di semua masyarakat. Istilah ini diterapkan terhadap proses pembangunan, khususnya untuk melihat bagaimana kebijaksanaan pada program pembangunan mempunyai dampak yang berbeda pada laki-laki dan perempuan. Surbakti dkk. (2001) mengemukakan bahwa analisis gender merupakan langkah awal penyusunan tujuan pembangunan yang responsif gender.

Analisis gender dilakukan dengan memperhatikan 4 (empat) faktor utama guna mengidentifikasi ada tidaknya kesenjangan gender. Keempat faktor tersebut adalah:

- (1) Faktor akses. Apakah perempuan dan laki-laki memperoleh akses yang sama terhadap sumber-sumber daya pembangunan?
- (2) Faktor kontrol. Apakah perempuan dan laki-laki memiliki kontrol (penguasaan) yang sama terhadap sumber-sumber daya pembangunan?
- (3) Faktor partisipasi. Bagaimana perempuan dan laki-laki berpartisipasi dalam program-program pembangunan?
- (4) Faktor manfaat. Apakah perempuan dan laki-laki menikmati manfaat yang sama dari hasil pembangunan?

Lebih lanjut Rosalin dkk. (2001) mengemukakan tahapan pelaksanaan metode GAP ke dalam 8 tahapan yang secara sistematis tercakup dalam 3 tahapan seperti terlihat pada Diagram GAP pada Lampiran 1. Secara rinci tahapan pelaksanaan GAP diuraikan di bawah ini.

TAHAP I : Analisis Kebijakan Yang Responsif Gender

Tahap ini bertujuan untuk menganalisis kebijakan pembangunan yang ada dan menggunakan data pembuka wawasan yang dipilah menurut jenis kelamin, untuk kemudian mengidentifikasi adanya kesenjangan gender (*gender gap*) dan permasalahan gender (*gender issues*). Tahap ini perlu dilakukan karena pada umumnya kebijakan dan program pemerintah hingga saat ini masih netral gender (*gender neutral*), dengan

asumsi bahwa kebijakan dan program tersebut memberikan manfaat dan berdampak sama kepada perempuan dan laki-laki.

Terdapat 4 (empat) langkah yang harus dilakukan pada tahap ini, yaitu:

Langkah 1 : Identifikasi tujuan dan atau sasaran kebijakan/program/proyek/ kegiatan pembangunan yang ada saat ini

Pada umumnya kebijakan/program/proyek/kegiatan pembangunan yang ada saat ini adalah netral gender, atau bahkan bias gender. Untuk itu, beberapa pertanyaan dasar dapat diajukan, seperti:

- a) Tujuan dan atau sasaran kebijakan/program/proyek/ kegiatan pembangunan apa saja yang telah dirumuskan/ditetapkan untuk mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender?
- b) Apakah komitmen tersebut telah diintegrasikan dalam tujuan dan atau sasaran kebijakan/program/proyek/ kegiatan pembangunan tersebut ?
- c) Apabila tidak/belum, apa yang perlu dilakukan ?

Langkah 2 : Sajikan data kuantitatif dan atau kualitatif yang terpilah menurut jenis kelamin sebagai data pembuka wawasan (eye-opener data)

- a) Data kuantitatif dan kualitatif dapat digunakan untuk melihat bagaimana suatu kebijakan/ program/proyek/kegiatan pembangunan yang ada saat ini memberikan dampak yang berbeda kepada perempuan dan laki-laki, serta sekaligus dapat digunakan untuk menentukan perspektif/dimensi gender dari kebijakan/program/ proyek/kegiatan pembangunan yang akan dirumuskan.
- b) Data ini harus dipilah menurut jenis kelamin (perempuan dan laki-laki) sehingga para perencana dapat memahami adanya perbedaan pengalaman, aspirasi, permasalahan dan kebutuhan antara perempuan dan laki-laki. Di samping itu, data kualitatif dapat pula digunakan untuk melihat perbedaan yang ada antara perempuan dan laki-laki.

Pada langkah ini pertanyaan dasar yang dapat diajukan, adalah : apakah data yang ada mengungkapkan kesenjangan atau perbedaan yang cukup berarti antara perempuan dan laki-laki ?

Langkah 3 : Analisis sumber terjadinya dan atau faktor-faktor penyebab terjadinya kesenjangan gender (gender gap)

Untuk mengetahui ada tidaknya kesenjangan gender, digunakan 4 (empat) faktor utama, yaitu: akses, kontrol, partisipasi, dan manfaat yang diperoleh melalui teknik analisis gender. Beberapa pertanyaan mendasar yang dapat membantu mengungkapkan adanya kesenjangan gender, adalah :

- a) Apakah perempuan dan laki-laki mempunyai akses yang sama terhadap sumber-sumber daya pembangunan ?
- b) Siapa yang menguasai (memiliki kontrol) sumber-sumber daya pembangunan tersebut ?
- c) Bagaimana partisipasi perempuan dan laki-laki dalam berbagai tahapan pembangunan, termasuk dalam proses pengambilan keputusan ?
- d) Apakah perempuan dan laki-laki memperoleh manfaat yang sama dari hasil pembangunan atau sumber-sumberdaya pembangunan yang ada?

Berdasarkan data pembuka wawasan, nampak bahwa terdapat kesenjangan dalam angka partisipasi pendidikan yang antara lain dipengaruhi oleh nilai-nilai sosial budaya yang masih dianut oleh sebagian besar masyarakat dan ekonomi keluarga yang lebih menganggap pendidikan untuk anak laki-laki lebih penting daripada untuk anak perempuan.

Langkah 4 : Identifikasi masalah-masalah gender (gender issues)

Pada tahap ini, para perencana dapat mengidentifikasi masalah-masalah gender, berdasarkan empat faktor penyebab terjadinya kesenjangan gender sebagaimana dihasilkan pada Langkah 3 di atas,

Terdapat beberapa pertanyaan dasar yang dapat membantu dalam mengidentifikasi masalah-masalah gender, diantaranya adalah :

- a) Masalah-masalah gender apakah yang diungkapkan oleh faktor-faktor kesenjangan gender ?
- b) Dimana terjadinya kesenjangan antara perempuan dan laki-laki ?
- c) Apakah kesenjangan terjadi di wilayah publik dan atukah terjadi di wilayah domestik?. Mengapa terjadi kesenjangan gender tersebut?

- d) Apakah kebijakan/program/proyek/kegiatan pembangunan yang ada mempersempit kesenjangan gender tersebut, tetap atau justru memperlebar kesenjangan tersebut ?
- e) Apakah akar permasalahannya?. Bagaimana mengatasinya ?

TAHAP II : Formulasi Kebijakan Responsif Gender

Tahap kedua ini terbagi menjadi 2 (dua) langkah, yaitu:

Langkah 5 : Rumuskan kembali kebijakan/program/proyek/kegiatan pembangunan yang baru yang responsif gender

Pada langkah kelima ini para perencana perlu merumuskan kembali kebijakan/program/proyek/kegiatan pembangunan dengan mempertimbangkan input dari keseluruhan proses analisis gender yang dilakukan Langkah 1-4, sehingga menghasilkan kebijakan/program/proyek/kegiatan pembangunan yang responsive gender.

Beberapa pertanyaan berikut diharapkan dapat membantu mengarahkan perumusan kembali kebijakari/program/proyek/ kegiatan pembagunan agar responsif gender.

- a) Langkah-langkah apa yang diperlukan untuk mengatasi kesenjangan gender yang ada?
- b) Bagaimana pemerintah dapat memperkecil atau menghilangkan kesenjangan gender tersebut?
- c) Bagaimana pemerintah dapat memastikan bahwa perempuan dapat berpartisipasi lebih optimal dalam proses pembangunan dan mendapatkan manfaat yang adil dari pembangunan tersebut ?
- d) Alternatif kebijakan/program/proyek/kegiatan pembangunan apa yang harus dikembangkan untuk memperkecil/menghilangkan kesenjangan gender dan masalah-masalah gender yang telah diuraikan pada Langkah 3 dan Langkah 4 di atas ?
- e) Rumusan tujuan kebijakan/program/proyek/kegiatan pembangunan yang bagaimana yang dapat menjamin kesetaraan dan keadilan gender pada kelompok sasaran?.

Langkah 6 : Identifikasi indikator gender (gender indicator)

Pada langkah ini para perencana perlu mengidentifikasi indikator gender dari setiap kebijakan/program/proyek/ kegiatan pembangunan pada Langkah 5.

Beberapa pertanyaan berikut dapat membantu mengarahkan, seperti:

- a) Indikator kuantitatif dan atau kualitatif apa saja yang dapat diidentifikasi untuk mengukur keberhasilan pelaksanaan kebijakan/program/proyek/kegiatan pembangunan yang responsif gender?
- b) Indikator apa saja yang dapat menjelaskan apakah faktor-faktor kesenjangan sudah berkurang, tetap, atau bahkan melebar ?
- c) Apa ukuran keberhasilan kesetaraan dan keadilan gender?

Tahap III : Rencana Aksi yang Responsif Gender

Dengan merujuk hasil pada Tahap II di atas, pada tahap ketiga ini dilakukan 2 (dua) langkah, yaitu:

Langkah 7 : Penyusunan rencana aksi

Berdasarkan kebijakan/program/proyek/kegiatan pembangunan yang responsif gender perlu disusun rencana aksi yang ditujukan untuk mengurangi/menghilangkan kesenjangan antara perempuan dan laki-laki. Seluruh rencana aksi yang disusun harus sesuai dengan tujuan kebijakan kesetaraan dan keadilan gender yang telah diidentifikasi pada Langkah 5 di atas.

Langkah 8 : Identifikasi sasaran-sasaran (kuantitatif dan atau kualitatif untuk setiap rencana aksi

Sasaran-sasaran apa (kuantitatif dan/atau kualitatif yang perlu dirumuskan untuk setiap rencana aksi yang telah disusun pada Langkah 7 tersebut di atas?. Pastikan bahwa dengan melakukan rencana aksi tersebut, maka kesenjangan gender akan berkurang atau hilang.

Adapun Kantor Meneg Pemberdayaan Perempuan (2001) secara ringkas menyajikannya ke dalam 12 langkah seperti terlihat pada Lampiran 2.

II.4. Program Pembangunan Pendidikan

Program-program pembangunan pendidikan tinggi yang tercantum dalam PROPENAS 2000-2004 bertujuan untuk : (1) melakukan penataan sistem pendidikan tinggi; (2) meningkatkan kualitas dan relevansi pendidikan tinggi dengan dunia kerja; dan (3) meningkatkan pemerataan kesempatan memperoleh pendidikan tinggi, khususnya bagi siswa berprestasi yang berasal dari keluarga kurang mampu.

Sasaran yang ingin dicapai adalah (1) mewujudkan otonomi pengelolaan empat perguruan tinggi negeri --yaitu Institut Teknologi Bandung (ITB), Institut Pertanian

Bogor (IPB), Universitas Indonesia (UI), dan Universitas Gadjah Mada (UGM)-- dan merintis penerapannya di beberapa perguruan tinggi negeri lainnya; (2) meningkatkan jumlah lulusan yang terserap di dunia kerja; dan (3) meningkatkan angka partisipasi kasar (APK).

Kegiatan pokok di bidang penataan sistem pendidikan tinggi ini diantaranya adalah meningkatkan otonomi manajemen agar kreativitas, keaslian (*ingenuity*) dan produktivitas sivitas akademika dapat menghasilkan kualitas kinerja yang tinggi, yang akan dilakukan dengan memberi kewenangan yang lebih besar pada perguruan tinggi untuk mengelola sumber daya yang dimiliki, baik fisik, finansial, maupun sumberdaya manusia, termasuk kurikulumnya; dan meningkatkan kemampuan sivitas akademika dalam melakukan evaluasi diri untuk meningkatkan kualitas proses pembelajaran, kinerja staf, dan perencanaan pengembangan perguruan tinggi.

Dalam bidang peningkatan kualitas dan relevansi kegiatan pokoknya meliputi : (1) menyesuaikan program studi dengan perkembangan kebutuhan pembangunan nasional; (2) meningkatkan kualitas tenaga pengajar dengan jalan meningkatkan proporsi yang berpendidikan pasca sarjana; (3) meningkatkan kualitas fasilitas laboratorium beserta peralatannya, buku-buku, dan jurnal ilmiah; serta (4) menyempurnakan kurikulum yang sejalan dengan tuntutan kebutuhan pembangunan, baik di tingkat lokal maupun nasional untuk menghadapi persaingan global. Adapun kegiatan pokok di bidang penelitian untuk meningkatkan kualitas dan relevansi adalah : (1) meningkatkan penguasaan, pengembangan, dan pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk meningkatkan daya saing produk yang berbasis sumber daya lokal; (2) meningkatkan kualitas laboratorium beserta peralatannya; (3) melengkapi informasi ilmiah berupa buku dan jurnal; (4) meningkatkan kualitas kemampuan meneliti bagi tenaga akademik melalui pendidikan lanjutan dan pelatihan; serta (5) mendorong kerjasama penelitian dan pengembangan antar perguruan tinggi, serta antara perguruan tinggi dan lembaga penelitian/dunia usaha baik nasional maupun internasional, khususnya untuk mendukung pengembangan sumber daya lokal.

Pada bidang pengabdian pada masyarakat, kegiatan pokoknya adalah untuk meningkatkan kualitas dan relevansi : (1) menyebarluaskan penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi tepat guna untuk kemaslahatan masyarakat; (2) meningkatkan kerjasama perguruan tinggi untuk mendukung pengembangan industri

kecil; (3) menyelenggarakan kerjasama dengan industri untuk meningkatkan kemampuan dalam ilmu pengetahuan dan teknologi; serta (4) meningkatkan partisipasi perguruan tinggi untuk mendukung proses pengembangan masyarakat.

Kegiatan pokok untuk memperluas kesempatan memperoleh pendidikan tinggi bagi masyarakat adalah (1) meningkatkan kapasitas tampung, terutama untuk bidang-bidang yang menunjang kemajuan ekonomi, penguasaan sains dan teknologi, serta meningkatkan kualitas kehidupan; (2) mendorong peningkatan peran swasta melalui perguruan tinggi swasta; (3) meningkatkan penyediaan beasiswa bagi mahasiswa yang berasal dari keluarga kurang mampu; dan (4) menyebarkan kapasitas pendidikan tinggi secara geografis untuk mendukung pembangunan daerah serta memberi kesempatan bagi kelompok masyarakat yang berpenghasilan rendah termasuk kelompok masyarakat dari daerah bermasalah, dengan menyelenggarakan pembinaan perguruan tinggi sebagai pusat pertumbuhan di kawasan serta menyelenggarakan pembinaan program unggul di wilayah kedudukan perguruan tinggi.

II.5. Studi Terdahulu : Hasil Analisis GAP dan POP Tingkat Nasional

Analisis Gender dalam Pembangunan Pendidikan di Tingkat Nasional telah dilakukan oleh Suryadi dan Pratitis (2001). Analisis tersebut mencakup 3 isu yang terkait dengan kesenjangan gender, yaitu akses terhadap semua jalur, jenis dan jenjang pendidikan, mutu pendidikan serta penjurusan program studi. Beberapa hasil temuannya tersebut antara lain mencakup:

- (1) Dari data Susenas 1999 diketahui semakin sedikitnya penduduk perempuan yang berhasil menyelesaikan pendidikan lebih tinggi dibanding laki-laki. Selain itu persentase penduduk perempuan yang buta huruf berdasarkan Statistik Kesejahteraan Rakyat 1998 adalah sebesar 14,46%, juga jauh lebih tinggi dari penduduk laki-laki yang mencapai angka 6,6%. Presentase penduduk perempuan yang melek huruf terus meningkat melek huruf terus meningkat, kini mencapai 85,54 % sementara pada laki-laki sebesar 93,4% (Susenas, 1996).
- (2) Kesempatan memperoleh pendidikan untuk perempuan relatif lebih rendah dibandingkan dengan laki-laki. Dikemukakan pula bahwa dari hasil pengamatan, proses pembelajaran cenderung masih belum berwawasan gender dan memihak laki-

laki (*bias toward male*). Laki-laki cenderung ditempatkan pada posisi yang lebih diuntungkan dalam keseluruhan proses pendidikan .

- (3) Walaupun angka partisipasinya lebih rendah, perempuan lebih mampu bertahan dibandingkan dengan laki-laki. Angka putus sekolah siswa perempuan selalu lebih kecil, khususnya pada SMU, SMK dan PT. Siswa perempuan juga lebih banyak yang dapat menyelesaikan sekolah sampai lulus dibandingkan dengan lawan jenisnya. Gejala-gejala tersebut menunjukkan bahwa peserta didik perempuan lebih optimal dalam memanfaatkan kesempatan belajar.
- (4) Dijumpainya materi buku-buku pelajaran yang membahas status dan fungsi perempuan dalam masyarakat yang bias gender, yang dijumpai pada sebagian buku-buku pelajaran (khususnya seperti IPS, PPKN, Pendidikan Jasmani, Bahasa dan Sastra Indonesia, serta Kesenian) yang diamati cenderung belum berwawasan gender. Temuan lainnya adalah bahwa para pengembang kurikulum dan penulis buku-buku pelajaran lebih dominan laki-laki yaitu sebesar 85% (Gramedia, 2000).

Selanjutnya Suryadi dan Pratitis (2001) berhasil mengidentifikasi beberapa masalah gender dalam pembangunan pendidikan, antara lain :

- (1) Kesenjangan gender yang paling menonjol terjadi di SD, SMK dan PT, tetapi lebih seimbang pada SD, SLTP dan SMU. Kecenderungannya adalah bahwa semakin tinggi jenjang pendidikan makin lebar kesenjangan gendernya. Kesenjangan ini secara umum dipengaruhi oleh nilai sosial budaya patriarki yang dianut masyarakat Indonesia, mulai nilai-nilai yang berkaitan dengan pentingnya pendidikan untuk perempuan (khususnya pada pendidikan dasar) sampai dengan nilai-nilai yang berkaitan dengan peran jenis kelamin dalam masyarakat dalam kaitannya dengan memilih jurusan atau keahlian pendidikan.
- (2) Buku pelajaran yang bias gender, khususnya yang berhasil diamati pada mata-mata pelajaran tertentu seperti PPKN, Bahasa Indonesia, Ilmu Pengetahuan Sosial, Pendidikan Agama, Pendidikan Jasmani, dan sejenisnya, akan mempertahankan kesenjangan gender dalam waktu lama. Hal ini juga akan mengakibatkan perempuan tetap dianggap sebagai warga negara yang kurang produktif.

- (3) Rendahnya angka partisipasi perempuan dalam pendidikan akan mengakibatkan proses pembelajaran menjadi kurang efisien. Hal ini dipengaruhi oleh kemampuan perempuan yang relatif lebih tinggi untuk bertahan dan menyelesaikan studi di sekolah. Hal ini dibuktikan dengan lebih rendahnya angka putus sekolah dan angka mengulang kelas bagi murid perempuan dibandingkan murid laki-laki, serta lebih tingginya angka kelulusan dan angka bertahan (*retention rate*) murid perempuan dibandingkan laki-laki.
- (4) Posisi perempuan yang kurang strategis dalam proses pengambilan keputusan di bidang pendidikan, mengakibatkan kesenjangan gender terlembagakan (*institutionalized*) dalam berbagai dimensi sistem pendidikan.
- (5) Masih terjadinya gejala pemisahan gender (*gender segregation*) dalam pemilihan jurusan atau program studi yang berakibat kepada diskriminasi gender (*gender discrimination*) pada institusi-institusi pekerjaan dan sistem penggajian.

II.6. Gender dalam Pendidikan Tinggi

Pada tahun 1975, Zuckerman dan Cole dalam Yentsch dan Sinderman (1992) mengemukakan masih adanya bias gender dalam hal persepsi tentang perempuan dalam kegiatan ilmiah. Persepsi tersebut diantaranya adalah : perempuan tidak cocok dan kurang tertarik untuk berkarir dalam kegiatan ilmiah, perempuan juga mengalami diskriminasi untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, dan seandainya berpendidikan tinggi mereka cenderung memilih kawin, untuk kemudian meninggalkan karir ilmiahnya, ilmuwan perempuan juga kurang produktif dibanding ilmuwan laki-laki. Adapun Yentsch dan Sinderman (1992) mengemukakan adanya 4 kategori ekspresi bias gender dalam kegiatan ilmiah, yaitu : (1) pelecehan seksual (fisik dan verbal), (2) pelecehan berbasis gender (hortilitas dan devaluasi), (3) gender-based discrimination (dalam rekrutmen, gaji, promosi, penghargaan dan imbalan), dan (4) diferensiasi profesi dan perlakuan .

Dalam tataran empiris, hasil studi Mugniyeh dkk. (1996) tentang Profil Sarjana Jender di Kotamadya Bogor, menemukan bahwa secara relatif persentase sarjana laki-laki yang berpendidikan lanjutan S2 dan S3 lebih tinggi dibandingkan dengan sarjana perempuan . Akses sarjana laki-laki dan perempuan dalam berorganisasi secara umum

tidak berbeda, walaupun dalam hal aksesnya untuk menduduki jabatan ketua relatif lebih kecil pada sarjana perempuan. Namun demikian, terdapat kecenderungan yang kuat pada sarjana perempuan untuk meningkatkan kemampuan, yang tercermin dari motivasinya untuk berorganisasi. Lebih lanjut, akses dalam jabatan pimpinan di tempat kerja bagi sarjana perempuan relatif lebih terbatas dibandingkan dengan sarjana laki-laki.

Adapun hasil studi di 3 universitas di Bagian Timur Indonesia (Mugniesyah, dkk., 1994) menemukan bahwa hampir semua responden berminat mengikuti pendidikan lanjutan, namun hanya sekitar 74 persen responden menyatakan ingin mencapai jenjang S-3, 19,9 % ingin mencapai gelar S-2 dan sisanya, responden yang teknisi menghendaki mengikuti Program S-1. Namun demikian, persentase yang bersedia melanjutkan studi persentasenya lebih tinggi di Universitas Cendana (UNDANA) dibanding 2 universitas lainnya, berturut-turut 73 % di UNDANA, 70 % di Universitas Udayana (UNUD) dan hanya 55 % di Universitas Mataram (UNRAM). Namun demikian terdapat keragaman kesediaan dalam hal studi di luar negeri, di mana yang tertinggi dijumpai di UNUD (55.7 %); diikuti oleh staf di UNDANA (41.5 %) dan yang terendah di UNRAM, yaitu hanya 17 %. Hal ini didukung data kualitatif, dimana responden di UNRAM semuanya memilih studi di Indonesia (UGM dan UNAIR) dengan harapan masih bisa berkumpul dengan keluarga (suami dan anak-anak).

Dalam hal kebutuhan mengembangkan karir lewat jalur penelitian, terdapat masing-masing 70 % responden di UNUD dan UNRAM yang menghendaki penelitian mandiri, sementara di UNDANA sebanyak 63 %. Kebutuhan melakukan penelitian ini didorong oleh motivasi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan (48.5 %) dan hanya sedikit yang secara jujur mengaku untuk memperoleh kum untuk kenaikan pangkatnya. Padahal dari wawancara kualitatif motivasi ini cukup dominan mewarnai kebutuhan mereka untuk memperoleh dana penelitian lewat IAEUP, karena jalur Hibah Bersaing dan Riset Unggulan Terpadu dinilai responden terlalu berat saingannya. Sekalipun menghendaki penelitian mandiri, hanya 81 persen merasa mampu melakukannya dengan alasan kurangnya sarana penelitian (60 %) dan 20 % menyatakan kurangnya dana. Mereka yang tak menghendaki penelitian mandiri, secara jujur mengakui karena kemampuan untuk meneliti secara mandiri dirasakan belum mampu. Kebutuhan responden dalam hal kegiatan pengabdian pada masyarakat dikemukakan

oleh 81 % responden, bentuk kegiatan yang dikehendakinya terbatas pada melakukan bimbingan KKN dan penelitian kaji tindak; hal yang terakhir ini lebih banyak diajukan oleh mereka yang latar bidang studinya peternakan dan ilmu pertanian dalam arti luas. Adapun dalam hal kebutuhan untuk menduduki jabatan struktural tidak semua perempuan menghendakinya (hanya 41 % responden). Responden yang tak meminati jabatan struktural persentase tertinggi dikemukakan oleh responden di UNDANA, dengan alasan masih dominannya faktor senioritas dan ketatnya saingan.

Hasil studi Proyek HEDS/USAID (Mugniesyah dan Asma Affan Nasution, 1996), melaporkan bahwa dari Program Studi S2/S3 yang ada dibawah Proyek HEDS, representasi perempuan lebih rendah dari laki-laki (sekitar separuhnya), berturut-turut 36 % dan 74%. Namun kecenderungannya adalah bahwa presentase perempuan yang menyelesaikan studi lebih tinggi daripada laki-laki; dan sebagian besar mereka dapat menyelesaikan studi pada waktunya. Temuan lainnya adalah bahwa adanya peningkatan kinerja pada perempuan yang sudah menyelesaikan studi terutama pada kegiatan pendidikan dan penelitian di Universitas di Sumatera Bagian Selatan (UNILA dan UNIB), dan dalam pengajaran dan pengabdian pada masyarakat, khususnya di Universitas Sumatera Bagian Utara (USU dan UNSYIAH). Dalam hal fungsi pengajaran, terdapat peningkatan dalam hal jumlah mata pelajaran yang diajari, dari 1-2 mata kuliah menjadi 3-4 mata kuliah, dari status sebagai pengajar juga meningkat, dari asisten dosen menjadi koordinator mata kuliah. Perempuan yang tadinya belum membimbing, sekarang sudah membimbing mahasiswa. Presentase dalam membimbing mahasiswa bagi perempuan yang mendapat S2/S3 di semua universitas lebih tinggi dari laki-laki yang sudah menyelesaikan studi S2/S3, kecuali di Departemen Matematika di Universitas Bagian Selatan Sumatera, karena tidak ada mahasiswa yang akan dibimbing. Dalam hal kinerja penelitian, ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan di dua universitas, UNIB dan UNILA. Di UNIB, perempuan-perempuan yang sudah selesai meraih Doktor lebih berhasil dari laki-laki dalam melakukan penelitian yang cukup bergengsi (URGE dan HB), sementara itu di universitas lain lebih banyak laki-laki berhasil memperoleh dana penelitian dari HEDS/JICA/USAID. Hasil studi ini juga menemukan adanya sedikit peningkatan dalam penulisan artikel ilmiah dan mengikuti seminar/workshop dan penelitian.

akan dianalisis faktor-faktor apa yang mempengaruhi ada tidaknya KKG dalam pendidikan.

- (4) Identifikasi masalah-masalah (isu-isu gender) dalam kebijakan/program/proyek/perguruan tinggi di Propinsi Jawa Barat, untuk menjawab aspek-aspek apa, dimana, mengapa dan bagaimana ada tidaknya kesenjangan gender dalam pendidikan tinggi.
- (5) Reformulasi kebijakan/program/proyek/kegiatan pendidikan tinggi yang responsif gender untuk memperkecil kesenjangan gender.
- (6) Penetapan indikator gender, baik kuantitatif maupun kualitatif, dengan berdasar pada hasil yang diperoleh dari hasil analisis kebijakan, data pembuka wawasan, serta analisis kesenjangan gender dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
- (7) Penyusunan Rencana Aksi Pembangunan atau *Policy Outlook and Plan Action* (POP) bidang Pendidikan Tinggi yang responsif gender, mencakup penetapan indikator gender, Rencana Aksi dan Sasaran yang ingin dicapai untuk mengurangi atau menghilangkan kesenjangan gender dalam program pendidikan tinggi di Jawa Barat.

III.2. Pendekatan di Lapangan

Lokasi dan Waktu Penelitian. Penelitian ini mencakup wilayah Propinsi Jawa Barat, adapun waktu penelitian selama 6 bulan dari 17 Juli sampai 17 November 2003.

Unit analisis. Unit analisis dalam penelitian ini adalah perguruan tinggi, fakultas, jurusan dan atau program studi. Unit analisis perguruan tinggi digunakan untuk Profil Gender dalam Pendidikan tinggi di Jawa Barat, sesuai data yang masuk ke PSW LP IPB. Adapun unit analisis fakultas, jurusan dan/atau program studi digunakan untuk analisis yang lebih mendalam, khususnya representatif kasus fakultas, jurusan dan/atau program studi dari PT tertentu yang menunjukkan kesenjangan gender tinggi dan rendah.

Jenis Data. Data yang dikumpulkan mencakup data sekunder dan primer. Data sekunder mencakup dokumen kebijakan (visi, misi, tujuan dan sasaran) perguruan tinggi, fakultas, jurusan dan atau program studi, data SDM mahasiswa, staf pengajar dan administrasi di perguruan tinggi masing-masing, menurut fakultas, jurusan dan atau program studi. Data tentang kebijakan diperoleh dari Buku Panduan atau dokumen tertulis lainnya dari perguruan tinggi yang ada di Wilayah Propinsi Jawa Barat, baik pada Program S-0, S-1, S-2 dan S-3 (kalau ada).

Data sekunder lainnya mencakup data SDM perguruan tinggi, baik SDM Mahasiswa, Pimpinan, Staf Pengajar dan Administrasi, dengan rincian sebagai berikut :

(1) Sumberdaya Mahasiswa

- a) Jumlah dan persentase mahasiswa menurut jenis kelamin serta rasio mahasiswa menurut strata pendidikan : Strata-Diploma (S-0), S-1, S-2 dan S-3, berdasar kelompok umur dan asal propinsi dan kabupaten/kota.
- b) Jumlah dan persentase mahasiswa Strata-Diploma (S-0), S-1, S-2 dan S-3 yang drop out dan mengulang serta lamanya penyelesaian studi menurut jenis kelamin dan jurusan dan/atau program studi serta asal propinsi dan kabupaten/kota.
- c) Jumlah dan persentase mahasiswa Strata-Diploma (S-0), S-1, S-2 dan S-3 menurut jenis kelamin berdasar lamanya studi (tahun yang ditamatkan) untuk setiap level atau strata pendidikan dan menurut jurusan dan atau program studi serta asal propinsi, kabupaten/kota.
- d) Jumlah dan persentase mahasiswa Strata-Diploma (S-0), S-1, S-2 dan S-3 penerima beasiswa, berprestasi (predikat sangat memuaskan, cum laude), mahasiswa teladan dan yang berpartisipasi dalam forum ilmiah di tingkat nasional dan internasional menurut jenis kelamin, serta asal propinsi dan kabupaten/kota.
- e) Jumlah dan persentase mahasiswa lulusan Strata-Diploma (S-0), S-1, S-2 dan S-3 perguruan tinggi berdasar jenis kelamin, jurusan/program studi, serta asal propinsi dan kabupaten/kota.

(2) SDM Staf Pengajar/Dosen

- a) Jumlah dan persentase staf akademik/dosen menurut jenis kelamin serta rasionya menurut fakultas, jurusan dan atau program studi pada Strata-Diploma (S-0), S-1, S-2 dan S-3 berdasar kelompok umur, pendidikan tertinggi yang ditamatkan, lamanya bekerja dan jabatan/golongan kepangkatan.
- b) Jumlah dan persentase staf akademik yang menduduki jabatan struktural pada tingkat universitas/institut termasuk senat guru besar, fakultas, lembaga, dan jurusan serta unit-unit lainnya. dalam lingkungan perguruan tinggi menurut jenis kelamin. Khusus pada kasus perguruan tinggi BHMN termasuk Majelis Wali Amanah (MAW).

- c) Jumlah dan persentase staf akademik/dosen menurut jenis kelamin yang berpartisipasi dan memperoleh manfaat dalam kegiatan penelitian menurut kategori “lingkup” penelitian daerah, nasional (Kajian Wanita, Penelitian Dasar, Hibah Bersaing, RUT, RUK dan lainnya, internasional) menurut kelompok umur, pendidikan tertinggi yang ditamatkan, jabatan/golongan kepangkatan serta jurusan.
- d) Jumlah dan persentase staf akademik/dosen menurut jenis kelamin yang berpartisipasi dan memperoleh manfaat dalam penulisan jurnal menurut kategori jurnal (lokal, nasional, internasional) menurut kelompok umur, pendidikan tertinggi yang ditamatkan, jabatan/golongan kepangkatan serta jurusan.
- e) Jumlah dan persentase staf akademik/dosen menurut jenis kelamin yang berpartisipasi dan memperoleh manfaat dalam kegiatan pelatihan dan pengabdian masyarakat menurut statusnya a.l. instruktur, peserta, nara sumber, dan fasilitator .

(3) SDM Administrasi, khususnya :

Jumlah dan persentase pimpinan dan staf administrasi menurut jenis kelamin, kelompok umur, lamanya bekerja, pendidikan tertinggi yang ditamatkan, bidang studi, serta jabatan/golongan kepangkatan.

Penentuan Perguruan Tinggi Contoh. Untuk penyusunan Profil Gender dalam Pendidikan Tinggi akan dilakukan terhadap data yang masuk dari “Sensus” Perguruan Tinggi yang ada di Wilayah Jawa Barat, khususnya yang memasukkan datanya kepada Pusat Studi Wanita Lembaga Penelitian IPB serta bila ada dari hasil “download” dari website PT tertentu yang ada di Jawa Barat dalam waktu yang ditentukan (17 Juli sampai dengan Agustus 2003). Dari hasil data Profil PT yang masuk dan atau yang diperoleh dari website, selanjutnya akan dilakukan analisis gender dalam PT, dengan mengambil kasus Perguruan Tinggi Negeri (PTN) dan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) menurut kriteria PT tingkat Nasional dan Daerah. Perguruan tinggi kasus akan dipilih secara purposif setelah tersusunnya Profil Gender dalam Pendidikan Tinggi di Propinsi Jawa Barat, dengan mempertimbangkan hasil temuan yakni kasus perguruan tinggi yang masih menunjukkan kesenjangan gender yang tinggi dan rendah, dengan

mempertimbangan keterwakilan perguruan tinggi. Untuk masing-masing PTN dan PTS, akan diambil contoh menurut kategori “umum”, keagamaan dan “kejuruan”. Untuk kepentingan analisis gender dalam pendidikan tinggi yang lebih mendalam akan dipilih masing-masing satu kasus perguruan tinggi, fakultas, Jurusan/Program Studi yang menunjukkan kecenderungan kesenjangan gender yang rendah dan tinggi (kalau ada), seperti terlihat pada Tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Kerangka Pengambilan Contoh Kasus Perguruan Tinggi

Level KG		Perguruan Tinggi Negeri			Perguruan Tinggi Swasta			TOTAL
		Umum	Keagamaan	Kejuruan	Umum	Keagamaan	Kejuruan	
Nasional	Tinggi	1	1	1	1	1	1	6
	Rendah	1	1	1	1	1	1	6
Daerah	Tinggi	1	1	1	1	1	1	6
	Rendah	1	1	1	1	1	1	6

Keterangan : PT = Perguruan Tinggi ; KG = Kesenjangan Gender

Teknik/Metode Pengumpulan Data. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam studi ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data sekunder yang dilakukan untuk memperoleh data pembuka wawasan dan analisis kesenjangan gender dalam pendidikan tinggi yang selanjutnya akan menghasilkan Profil Gender dalam Pendidikan Tinggi di Jawa Barat. Data sekunder yang digunakan mencakup antara lain data SDM pendidikan tinggi dari berbagai sumber, yaitu : perguruan tinggi negeri dan swasta baik umum maupun berbasis agama (universitas, institut, akademi) baik level nasional maupun daerah (kabupaten/kota), perguruan tinggi “seni” dan keteknikan (politeknik, sekolah tinggi Telekomunikasi), sumber lain seperti dari Departemen Pendidikan Nasional, Departemen Agama, Kopertis, dan Kopertais yang ada di wilayah propinsi Jawa Barat, serta sumber lainnya.

Pengumpulan data sekunder tersebut di atas dilakukan melalui pengiriman kuesioner terstruktur kepada perguruan tinggi di Jawa Barat dan atau dengan memperoleh data sekunder dari pihak DIKTI Depdiknas, Koppertis dan Koppertais.

Pendekatan kualitatif digunakan melaksanakan analisis POP, yaitu menganalisis dokumen yang berkenaan kebijakan/proyek/kegiatan pembangunan pendidikan tingkat propinsi, kabupaten/kota di Propinsi Jawa Barat. Di samping itu, juga melakukan wawancara dan Diskusi Kelompok Terarah (Focus Group Discussion) dengan pejabat struktural yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang ada pada perguruan tinggi, fakultas, jurusan dan atau program studi yang menunjukkan kesenjangan gender tinggi dengan keragaman seperti terlihat pada Tabel 1 di atas. Studi pustaka dilakukan untuk memperoleh informasi yang mendukung terhadap hasil analisis kesenjangan gender dalam pendidikan tinggi di Jawa Barat.

Pendekatan kualitatif selanjutnya adalah pendekatan partisipatif yang dilaksanakan dengan melakukan seminar dan lokakarya. Seminar dilakukan untuk menyampaikan hasil Profil Gender dalam SDM Pendidikan Tinggi di Propinsi Jawa Barat. Adapun lokakarya (workshop) dilakukan untuk menyajikan POP bidang pendidikan perguruan tinggi yang mencakup : penjabaran pendidikan melalui kebijakan operasional di perguruan tinggi, rencana aksi dan kegiatan-kegiatan operasional pembangunan pendidikan tinggi yang berwawasan gender akan dituangkan ke dalam RENSTRA atau dokumen pada perguruan tinggi (kasus). Seminar dan lokakarya akan diikuti *stakeholders* pendidikan tinggi di Jawa Barat, khususnya dengan keragaman seperti terlihat pada Tabel 1 di atas, serta lembaga terkait yaitu Departemen Pendidikan Nasional (Poka PUG, DIKTI atau Ditjenlitbinmas), Kopertis dan Kopertais. *Pentuan Responden (nara sumber) dan Informan*. Penentuan responden (nara sumber) dan informan dilakukan secara purposif, yakni pejabat pada *stakeholders*, khususnya yang bertanggung jawab dalam penyusunan kebijakan dan program Tri Dharma Perguruan Tinggi kasus yang representatif perguruan tinggi negeri dan swasta berbasis "umum" dan keagamaan.

III.3. Pengolahan dan Analisis Data

Data sekunder akan dicari dan kemudian diolah ke dalam tabulasi, baik itu tabel frekuensi maupun silang yang menghubungkan variabel-variabel yang diteliti untuk menjawab tujuan dalam studi ini. Pengolahan data dilaksanakan dengan menggunakan Program Micro Excell. Hasil pengolahan tersebut akan ditampilkan dalam bentuk tabel,

grafik, dan histogram untuk kemudian dianalisis secara deskriptif dengan mengacu kepada konsep-konsep, teori dan pendekatan gender, untuk mendukung hasil analisis kuantitatif (Profil Gender dalam Pendidikan) hasil GAP serta untuk mendukung POP.

IV. KEBIJAKAN PEMBANGUNAN PENDIDIKAN DI JAWA BARAT

IV.1. Kebijakan Pemerintah Daerah Jawa Barat.

Visi Pembangunan Pendidikan Di Propinsi Jawa Barat adalah **Dengan Iman dan Taqwa Kualitas Pendidikan di Jawa Barat Terunggul di Indonesia Pada tahun 2008**. Berdasarkan visi yang telah ditetapkan tersebut, pembangunan pendidikan di Jawa Barat meliputi 5 hal, yaitu:

- 1) Mengembangkan kehidupan manusia yang beriman dan bertaqwa, mandiri dan bermartabat serta menjunjung tinggi nilai-nilai luhur budaya masyarakat Jawa Barat (*silih asah, silih asih, silih asuh, cageur, bageur, bener, pinter tur singer*) dan berwawasan kebangsaan
- 2) Menciptakan suasana kondusif dalam upaya mengembangkan pendidikan guna mewujudkan manusia yang cerdas, terampil, trengginas, sehat jasmani dan rohani, kreatif, inovatif dan produktif serta memiliki keunggulan kompetitif.
- 3) Mempelopori perubahan sistem pendidikan sesuai dengan kebutuhan.
- 4) Meningkatkan kinerja yang berdaya guna dan berhasil guna dalam rangka pelayanan prima kepada masyarakat.
- 5) Meningkatkan penguasaan dan peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berwawasan global.

Strategi mendasar yang diambil adalah diarahkan pada peningkatan partisipasi pendidikan serta upaya peningkatan mutu pendidikan. Kebijakan yang di ambil oleh Pemerintah Daerah adalah : (1) meningkatkan kualitas dan kuantitats sarana dan prasarana pendidikan; (2) memenuhi kekurangan guru pada berbagai jenjang pendidikan serta meningkatkan kinerja profesional yang disertai peningkatan kesejahteraan; (3) meninjau ulang muatan lokal pada kurikulum sekolah dasar, menengah dan tinggi; (4) mengkaji bidang pendidikan menengah dalam rangka persiapan memasuki pasar kerja; (5) memberikan bantuan dan kemudahan fasilitas bagi siswa dan mahasiswa tidak mampu dan yang berprestasi; (6) meningkatkan minat baca tulis bagi siswa dan mahasiswa; (7) mengembangkan sistem informasi pendidikan (Renstra Jawa Barat, 2001 – 2005).

Program prioritas untuk lima tahun ke depan, seperti yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Makro Pendidikan Jawa Barat mencakup : (1) Pendidikan Pra Sekolah, (2) Pendidikan dasar, (3) Pendidikan Sekolah Luar Biasa, (4) Pendidikan Luar Sekolah, (5) Pendidikan Menengah, dan (6) Pendidikan Tinggi. Pada pendidikan Tinggi, pengembangan pendidikan diarahkan untuk menyediakan tenaga kerja profesional yang akan mengisi berbagai sektor industri, berdaya saing dunia, baik pada sektor yang berbasis jasa maupun sektor yang berbasis pengetahuan. Pembinaan juga diarahkan untuk penguasaan iptek dan imtak melalui kegiatan penelitian serta peran perguruan tinggi bagi pembangunan melalui pengabdian masyarakat.

Dari pernyataan visi dan misi tersebut di atas jelas bahwa kebijakan tersebut tergolong 'netral gender'. Permasalahannya adalah dari kebijakan tersebut di atas sampai kepada program pendidikan yang dituangkan dalam RENSTRA Pembangunan Pendidikan Jawa Barat fokusnya sebagian besar pada program Pendidikan DASMEN dan PLS.

IV.2. Kebijakan Perguruan Tinggi Contoh.

Kebijakan perguruan tinggi dirujuk dari pernyataan visi dan misi perguruan tinggi contoh. Dari pernyataan Visi yang dikemukakan pada setiap Perguruan tinggi Contoh, sebagian besar lebih menitikberatkan untuk menjadikan Perguruan Tingginya masing-masing menjadi perguruan tinggi terkemuka sesuai dengan domain ilmunya masing-masing. Lebih lanjut, dalam hal misi yang dikemukakan secara umum meningkatkan sumberdaya manusia, lulusannya unggul dalam ilmu yang diberikan dalam PT nya masing-masing, sesuai dengan fakultas dan jurusannya masing-masing.

Dalam hal penerimaan mahasiswa tidak satupun dari perguruan tinggi contoh yang mempersyaratkan aspek-aspek yang berhubungan dengan kelompok jenis kelamin tertentu, atau juga 'netral gender'. Penerimaan mahasiswa lebih kepada persyaratan akademik. Dengan demikian, secara umum dari segi kebijakan/program pada PT Contoh itu tidak ada keberpihakan pada salah satu kelompok jenis kelamin tertentu. Namun demikian sebagaimana dijelaskan dari hasil analisis data sekunder di bawah ini, secara umum terdapat kesenjangan gender dengan kecenderungan dominannya persentase mahasiswa laki-laki dibanding mahasiswa perempuan.

V. PROFIL GENDER MAHASISWA PADA PERGURUAN TINGGI DI JAWA BARAT.

V.1. Profil Gender Mahasiswa Menurut Program Pendidikan.

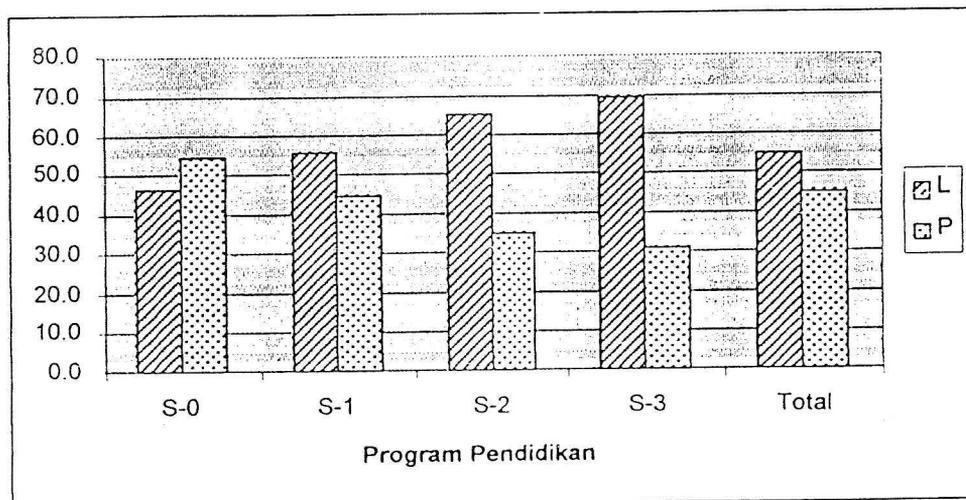
Berdasarkan data yang terkumpul dari sembilan Perguruan Tinggi contoh, tidak semua pada Perguruan Tinggi tersebut yang menyediakan data mahasiswa menurut Jenjang Pendidikan dan Jenis Kelamin. Diantara Perguruan Tinggi tersebut terdapat 3 Perguruan Tinggi Negeri, yaitu Institut Teknologi Bandung, Universitas Pajajaran, dan Universitas Pendidikan Indonesia yang menyediakan data mahasiswa menurut Jenis kelamin dari jenjang pendidikan S0 sampai dengan S3, dan terdapat satu Perguruan Tinggi Swasta, yaitu Universitas Katholik Parahyangan yang menyelenggarakan pendidikan dari jenjang pendidikan S-1 sampai dengan S-3. Perguruan Tinggi contoh lain yang menyediakan data mahasiswa menurut jenis kelamin dan jenjang pendidikan S-0 dan S-1 adalah Universitas Winaya Mukti, Institut Agama Islam Negeri, dan Sekolah Tinggi Seni Indonesia.

Berdasarkan data mahasiswa menurut jenis kelamin pada beragam jenjang pendidikan pada ke sembilan Perguruan Tinggi contoh di atas, dari total mahasiswa sebanyak 97.880 orang sebanyak 54,8 persen adalah Laki-laki dan sisanya sebesar 48,2 persen adalah perempuan. Keadaan ini menunjukkan terdapatnya kesenjangan gender yang ditunjukkan oleh dominannya mahasiswa laki-laki dibandingkan dengan mahasiswa perempuan. Walaupun demikian apabila dirinci menurut Perguruan Tingginya, tingkat kesenjangan gender antar Perguruan Tinggi beragam seperti ditunjukkan pada Tabel 2. Tabel 2 menunjukkan bahwa kesenjangan gender paling tinggi dengan dominan mahasiswa laki-laki dijumpai di Institut Teknologi Bandung kemudian di Universitas Winaya Mukti. Kesenjangan gender paling rendah, walaupun masih dengan dominan mahasiswa laki-laki dijumpai di Universitas Pajajaran kemudian Institut Koperasi Indonesia. Berbeda dengan Perguruan Tinggi lain, ternyata di Institut Pendidikan Indonesia kesenjangan gender yang terjadi adalah dengan dominan mahasiswa perempuan.

Tabel 2. Keadaan jumlah mahasiswa menurut Jenis Kelamin pada Perguruan Tinggi Contoh di Jawa Barat.

No	Nama Perguruan Tinggi	Jenis PT	Jumlah			Posisi Sem/Tahun
			L (%)	P (%)	Orang	
1	UNPAD	Negeri/Nasional	50.2	49.7	41951	Ganji/2002-2003
2	UNPAR	Swasta	53.6	46.4	10416	2002-2003
3	UPI	Negeri/Nasional	43.1	56.9	14137	Ganjil/2001-2002
4	UNWIM	Negeri/Pemda	71.4	28.6	1043	
5	ITB	Negeri/Nasional	75.9	24.1	15308	2001-2002
6	IAIN	Negeri/Nasional	56.8	43.2	11771	2002-2003
7	IKOPIN	Negeri/Nasional	52.9	47.1	1744	2002-2003
8	STSI	Negeri/Nasional	62.0	38.0	1082	2001-2002
9	Sek.Tinggi Sumedang	Swasta	57.5	42.5	428	2002-2003
Total			54.8	45.2	97880	

Gambaran kesenjangan gender pada masing-masing Perguruan Tinggi tersebut merupakan gambaran umum yang apabila ditinjau dari Jenjang Pendidikan dan tingkat kesenjangan ternyata beragam seperti dapat dilihat pada Gambar 1. Seperti dapat dilihat pada Gambar 1, tingkat kesenjangan gender ternyata mengikuti tingkat jenjang pendidikan. Semakin tinggi jenjang Program Pendidikan ternyata semakin tinggi tingkat kesenjangan gender, dan semakin besar tingkat dominasi mahasiswa laki-laki.



Gambar 1. Persentase Jumlah Mahasiswa menurut Jenis Kelamin dan Program Pendidikan.

Pada Gambar 1 ditunjukkan bahwa pada jenjang program pendidikan diploma (S-0) kesenjangan gender terjadi dengan dominasi mahasiswa perempuan, dan dominasi ini bergeser ke mahasiswa laki-laki dengan semakin tingginya jenjang Program Pendidikan.

Penelaahan lebih lanjut menurut jenjang Program Pendidikan pada masing-masing Perguruan Tinggi disajikan pada Tabel 3. Seperti ditunjukkan data pada Tabel 3 terdapat keragaman tingkat kesenjangan gender yang berarti antar Perguruan Tinggi pada setiap program pendidikan maupun antar program pendidikan. Untuk program pendidikan S-0, walaupun secara total kesenjangan gender didominasi mahasiswa perempuan, akan tetapi jika dilihat menurut Perguruan Tinggi, ternyata khusus untuk Universitas Winaya Mukti dan STSI Bandung, kesenjangan didominasi mahasiswa laki-laki dengan tingkat kesenjangan yang cukup besar.

Tabel 3. Keadaan jumlah mahasiswa menurut Jenis Kelamin dan Program Pendidikan pada masing-masing Perguruan Tinggi contoh.

No	Perguruan Tinggi	Jenis PT	L (%)	P (%)	Orang	L (%)	P (%)	Orang
			Program S-0			Program S-1		
1	UNPAD	Negeri/Nasional	49.6	50.4	14576	50.0	50.0	23584
2	UNPAR	Swasta				53.1	46.9	9903
3	UPI	Negeri/Nasional	31.9	68.1	4171	43.6	56.4	7851
4	UNWIM	Negeri/Pemda	70.1	29.9	431	72.4	27.6	612
5	ITB	Negeri/Nasional				75.7	24.3	10761
6	IAIN	Negeri/Nasional	21.1	78.9	506	58.4	41.6	11265
7	IKOPIN	Negeri/Nasional				52.9	47.1	1744
8	STSI	Negeri/Nasional	76.8	23.2	237	57.9	42.1	845
9	Sek.Tinggi Sumedang	Swasta				57.5	42.5	428
Sub-Jumlah			45.9	54.1	19921	55.7	44,3	66993
			Program S-2			Program S-3		
1	UNPAD	Negeri/Nasional	49.2	50.4	3014	73.7	26.3	777
2	UNPAR	Swasta	62.4	37.6	476	73.0	27.0	37
3	UPI	Negeri/Nasional	65.1	34.9	1591	59.2	40.8	524
4	UNWIM	Negeri/Pemda						
5	ITB	Negeri/Nasional	76.8	23.2	4149	73.4	26.6	398
6	IAIN	Negeri/Nasional						
7	IKOPIN	Negeri/Nasional						
8	STSI	Negeri/Nasional						
9	Sek.Tinggi Sumedang	Swasta						
Sub-Jumlah			65.0	34.8	9230	69.2	30.8	1736

Selanjutnya pada Program Pendidikan S-1, secara agregat kesenjangan gender didominasi mahasiswa laki-laki, tetapi di Universitas Pendidikan Indonesia kesenjangan gender didominasi mahasiswa perempuan seperti halnya pada program pendidikan S-0.

Yang menarik adalah di Universitas Pajajaran relative tidak terjadi kesenjangan gender. Pada Universitas Pajajaran pada setiap program pendidikan kesenjangan gender relatif rendah dibandingkan dengan Perguruan Tinggi lain, dengan dominasi pada mahasiswa perempuan, kecuali pada Program Pendidikan S-3. Untuk perguruan tinggi selain Universitas Pajajaran yang menyelenggarakan program pendidikan S-2 kesenjangan gender terjadi dengan dominasi mahasiswa laki-laki.

Keragaman kesenjangan gender dan keragaman dominasi mahasiswa laki-laki atau perempuan seperti yang ditunjukkan pada Tabel 2 di atas ternyata tidak ditentukan oleh Kelompok Perguruan Tinggi apakah Negeri atau Swasta, dan juga tidak ditentukan oleh penciri Perguruan Tinggi yang bersangkutan, seperti Agama (antara IAIN dan UNPAR). Dominasi mahasiswa laki-laki atau perempuan diduga disebabkan ragam Fakultas atau jurusan (program studi) yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Dugaan bahwa dominasi kesenjangan gender pada mahasiswa laki-laki hanya dijumpai untuk bidang studi Teknik/Teknologi (seperti Institut Teknologi Bandung), ternyata juga terdapat pada bidang studi Kesenian (seperti pada Sekolah Tinggi Seni Indoensia).

V.2. Profil Gender Mahasiswa Menurut Fakultas/Program Studi.

V.2.1. Program Pendidikan Sarjana (S-1)

Jumlah Fakultas untuk kesembilan Perguruan Tinggi Contoh yang menyelenggarakan program pendidikan S-1 tercatat sebanyak 42. Data persentase mahasiswa S-1 laki-laki dan perempuan pada setiap Fakultas menunjukkan adanya keragaman kesenjangan gender yang sangat besar antar Fakultas yang ditunjukkan oleh simpangan baku kesenjangan gender sebesar 39,5 % dengan rata-rata kesenjangan gender sebesar 6,3 persen. Dalam hubungan ini kesenjangan gender diukur dari selisih antara persentase mahasiswa laki-laki dan persentase mahasiswa perempuan.

Dengan merujuk kepada pengelompokan Fakultas menurut Bidang Ilmu Eksakta dan Non-Eksakta yang diterapkan Universitas Pajajaran, data menunjukkan bahwa persentase jumlah mahasiswa laki pada Fakultas Kelompok Eksakta jauh lebih besar dibandingkan yang ada pada Kelompok Fakultas Non Eksakta, dengan rata-rata perbedaan sebesar 10,9 persen. Akan tetapi sebaliknya untuk mahasiswa perempuan, yang mana persentase mahasiswa perempuan pada Fakultas kelompok Non Eksakta lebih besar dibandingkan yang ada pada Kelompok Fakultas Eksakta, seperti

ditunjukkan Tabel 4. Hasil Uji Statistik – t berpasangan menunjukkan perbedaan yang nyata pada tingkat kepercayaan 5 persen. Hal ini memberikan indikasi bahwa Bidang Ilmu Non Eksakta adalah domainnya Perempuan dan Bidang Ilmu Eksakta domainnya Laki-laki.

Tabel 4. Persentase Jumlah Mahasiswa Program S-1 Laki-laki dan Perempuan menurut Kelompok Fakultas.

Kelompok Fakultas	Statistik	Laki-laki (%)	Perempuan (%)
1. Eksakta	Rata-rata	57,7	43,3
	Simpangan Baku	22,3	22,3
2. Non Eksakta	Rata-rata	49,0	51,0
	Simpangan Baku	22,3	22,3

Apabila ditetapkan bahwa tingkat kesenjangan gender ditunjukkan oleh selisih persentase mahasiswa laki-laki dan persentase mahasiswa perempuan, maka ternyata kesenjangan gender relative lebih besar terjadi pada Kelompok Fakultas Eksakta dengan dominasi mahasiswa laki-laki dibandingkan pada Fakultas Non Eksakta. Bahkan pada Kelompok Fakultas Non-Eksakta walaupun terdapat kesenjangan gender yang sangat rendah (hasil uji statistik-t menunjukkan sangat tidak nyata), kesenjangan tersebut didominasi Mahasiswa Perempuan.

Apabila bila kesenjangan gender dirinci menurut Fakultas pada setiap Perguruan Tinggi, maka gambaran umum mengenai kesenjangan gender menurut pengelompokan Fakultas Eksakta dan Non Eksakta tersebut di atas tidak sepenuhnya berlaku. Hal ini kemungkinan lebih disebabkan oleh pengelompokan suatu Fakultas ke dalam kelompok Eksakta dan Non Eksakta yang kurang tepat. Sebagai ilustrasi, Fakultas Keperawatan dan Psikologi di Universitas Pajajaran yang digolongkan oleh Universitas Pajajaran pada kelompok Fakultas Eksakta ternyata kesenjangan gender didominasi oleh mahasiswa perempuan.

Kesenjangan gender dengan dominan mahasiswa laki-laki yang paling menonjol dijumpai pada Fakultas Filsafat di Universitas Katolik Parahyangan. Dominannya mahasiswa laki-laki pada Fakultas Filsafat ini antara lain disebabkan karena mahasiswa pada Fakultas Filsafat dipersiapkan atau diharapkan akan menjadi Pendeta. Walaupun demikian tidak ada kebijakan khusus mengenai pembatasan calon mahasiswa perempuan untuk masuk pada Fakultas Filsafat ini.

Kesenjangan gender dengan dominasi mahasiswa laki-laki lebih dari 50 persen berikutnya berturut-turut adalah pada Fakultas Ilmu Kebumihan dan Mineral di ITB, Fakultas Teknik Industri (ITB), FPOK (UPI), Fakultas Kehutanan (UNWIM) dan Fakultas Teknik (UNWIM). Kesenjangan gender dengan dominasi perempuan tertinggi dijumpai pada Fakultas Keperawatan, Kedokteran Gigi, dan Psikologi di Universitas Pajajaran. Kesenjangan gender terendah, atau mendekati kondisi tidak ada kesenjangan gender dijumpai pada Fakultas Pertanian di Universitas Pajajaran. Kondisi lebih rinci mengenai kesenjangan gender pada menurut Fakultas di setiap Perguruan Tinggi contoh untuk program pendidikan sarjana disajikan pada Lampiran 3.

V.2.2. Program Pendidikan S-2

Persentase jumlah mahasiswa laki-laki dan perempuan berdasarkan pengelompokan Fakultas Eksakta dan Non Eksakta pada program pendidikan S-2 disajikan pada Tabel 5. Dalam hal ini persentase mahasiswa laki-laki lebih besar dibandingkan dengan Fakultas/program studi Non Eksakta, dan hasil uji statistik-berpasangan menunjukkan perbedaan yang nyata. Berdasarkan tingkat kesenjangan gender, yaitu selisih persentase mahasiswa laki-laki dan perempuan, hasil uji statistik-berpasangan, hasil uji statistic menunjukkan kesenjangan gender yang lebih nyata dibandingkan pada program pendidikan S-1. Pada program pendidikan S-2 baik pada kelompok Fakultas/program studi Eksakta maupun Non Eksakta tingkat kesenjangan gender secara statistic adalah sangat nyata.

Tabel 5. Persentase Jumlah Mahasiswa Program S-2 Laki-laki dan Perempuan menurut Kelompok Fakultas.

Kelompok Fakultas	Statistik	Laki-laki (%)	Perempuan (%)
1. Eksakta (n=57)	Rata-rata	68,7	31,3
	Simpangan Baku	17,4	17,4
2. Non Eksakta (n=37)	Rata-rata	64,0	36,0
	Simpangan Baku	18,2	18,2

Program pendidikan S-2 di Universitas Pajajaran berjumlah sebanyak 22 Program Studi, dan diantara 22 program studi tersebut tingkat kesenjangan gender terbesar dengan dominasi mahasiswa laki-laki (66 persen) dijumpai pada Program Studi Spesialis/profesi Pedodontia, yang kemudian diikuti oleh program studi Prostodontia (60 persen) dan Ostodontia (50 persen). Kesenjangan gender dengan dominasi

mahasiswa perempuan yang terbesar dijumpai pada program studi PSIK (33%), diikuti oleh program studi Kedokteran dan Kedokteran Dasar (32,5%), Notariat (22,6%) dan Ilmu Psikologi (21,2%). Kesenjangan gender tidak dijumpai pada Program Studi Psikologi dan Ilmu Ekonomi. Perincian lebih lanjut mengenai kesenjangan gender pada setiap Program Studi di Universitas Pajajaran Lampiran 4.

Program pendidikan S-2 di Institut Teknologi Bandung berjumlah 31 program studi dan 29 program studi diantaranya menunjukkan kesenjangan gender dengan dominasi mahasiswa laki-laki yang cukup besar, kecuali pada program studi Teknik Kimia (2,3%). Program studi dengan kesenjangan gender yang terbesar yang didominasi mahasiswa laki-laki dijumpai pada program studi Teknik Mesin (84,1) dan program studi Teknik Geologi (82,3%). Kesenjangan gender dengan dominasi mahasiswa laki-laki terbesar berikutnya adalah Teknik Elektro (77,0%) dan Rekayasa Pertambangan (70 %). Satu-satunya program studi yang kesenjangan gendernya didominasi oleh mahasiswa perempuan adalah pada program studi Biologi (56,7%), dan program studi yang tidak terdapat kesenjangan gender adalah program studi Farmasi. Kondisi kesenjangan gender di Institut Teknologi Bandung ini menunjukkan stereotipe bahwa bidang ilmu keteknikan adalah dominannya laki-laki.

Program pendidikan S-2 di Universitas Pendidikan Indonesia berjumlah 36 program studi dan 32 diantaranya menunjukkan kesenjangan gender yang didominasi mahasiswa laki-laki dan 4 program lainnya, yaitu Biologi, bahasa Inggris, Kimia dan BP BAP (BEK) didominasi mahasiswa perempuan. Kesenjangan gender 100 persen dengan dominasi mahasiswa laki-laki dijumpai pada program studi POR (BEP) dan IPA SD (BEP) sedang yang 100 persen didominasi perempuan dijumpai pada program studi BAP (BEK).

Pada Universitas Katolik Parahyangan kesenjangan gender dengan dominasi mahasiswa laki-laki terdapat pada 5 (lima) dari 6 (enam) program studi yang diselenggarakan, dengan kesenjangan terbesar (100%) pada program studi Ilmu Theology. Pada Universitas ini, kesenjangan gender tidak dijumpai pada program studi Ilmu Sosial.

V.2.3. Program Pendidikan S-3

Program studi pada jenjang S-3 yang diselenggarakan oleh ke empat Perguruan Tinggi contoh yang data mahasiswanya menurut jenis kelamin tersedia adalah berjumlah 26 Program Studi. Seperti halnya dengan program pendidikan S-2, kecenderungan kesenjangan gender yang terdapat pada program S-3 adalah sama. Persentase jumlah mahasiswa laki-laki pada Fakultas/program studi Eksakta lebih besar dibandingkan dengan Fakultas/program studi Non Eksakta (Tabel 6). Sebaliknya persentase jumlah mahasiswa perempuan pada Fakultas /program studi Non Eksakta lebih besar dibandingkan pada kelompok Fakultas/program Studi Eksakta. Tingkat kesenjangan gender pada kedua kelompok Fakultas/Program Studi, hasil uji statistik – t berpasangan, menunjukkan perbedaan yang sangat nyata (α di bawah 1 persen).

Semua program studi pada jenjang pendidikan S-3 telah dijumpai adanya kesenjangan gender dan semuanya didominasi mahasiswa laki-laki, kecuali pada program studi Ilmu Psikologi di Universitas Pajajaran. Program studi ini yang tidak dijumpai kesenjangan gender. Kesenjangan gender yang 100% didominasi oleh mahasiswa laki-laki terdapat pada Program Studi Seni Rupa di ITB. Kesenjangan gender yang terdah dijumpai pada program studi Administrasi Pendidikan (Eksekutif) di Universitas Pendidikan Indonesia (6,7%) dan program studi Ilmu Ekonomi di Universitas Parahyangan (7,7%). Gambaran selengkapnya mengenai kesenjangan gender menurut Program Studi pada setiap Perguruan Tinggi dapat dilihat pada Lampiran 5.

Tabel 6. Persentase Jumlah Mahasiswa Program S-3 Laki-laki dan Perempuan menurut Kelompok Fakultas.

Kelompok Fakultas	Statistik	Laki-laki (%)	Perempuan (%)
1. Eksakta (n=12)	Rata-rata	69,6	30,4
	Simpangan Baku	13,7	13,7
2. Non Eksakta (n=14)	Rata-rata	65,6	34,4
	Simpangan Baku	11,2	11,2

V.2.4. Program Pendidikan Diploma.

Program studi pada jenjang S-0 yang diselenggarakan oleh ke enam Perguruan Tinggi contoh yang data mahasiswanya menurut jenis kelamin tersedia adalah berjumlah 20 buah. Berbeda dengan dengan program pendidikan S-1 kecenderungan kesenjangan gender yang terdapat pada program S-0 adalah jauh berbeda. Persentase

jumlah mahasiswa laki-laki pada Fakultas/program studi Eksakta jauh lebih besar dibandingkan dengan persentase jumlah mahasiswa perempuan, dan uji statistik-t menunjukkan bahwa perbedaan tersebut nyata pada tingkat kepercayaan 12 persen. Sebaliknya pada Fakultas/program studi Non Eksakta, jumlah persentase mahasiswa perempuan lebih besar dibandingkan dengan persentase mahasiswa laki-laki (Tabel 7). Apabila ditinjau dari kesenjangan gender, maka kesenjangan gender dengan dominasi mahasiswa laki-laki pada kelompok Fakultas/program studi Eksakta adalah nyata secara statistic, sedangkan pada kelompok Fakultas/program studi Non Eksakta, walaupun tetap didominasi oleh mahasiswa laki-laki, tetapi hasil statistik-t berpasangan menunjukkan perbedaan yang tidak nyata.

Apabila ditinjau dari Fakultas atau program studi, tingkat kesenjangan gender terbesar yang didominasi oleh mahasiswa laki-laki terdapat pada pada FPTK – UPI (67,8 %), kemudian Fakultas Fakultas Teknik-UNPAR (65,9 %), Fakultas Kehutanan-UNWIM (65,6%) dan Fakultas Tarbiyah – IAIN (63,9). Kesenjangan gender dengan dominasi mahasiswa perempuan terbesar terdapat pada FPOK dan FIP pada Universitas Pendidikan Indonesia, masing-masing dengan tingkat kesenjangan sebesar 71,4 persen dan 41,9 persen. Pada Fakultas ISIP dan Fakultas Ekonomi serta Fakultas Pertanian - Universitas Pajajaran mempunyai kesenjangan gender yang sangat rendah, masing-masing sebesar dengan tingkat kesenjangan 0,8 persen, 1,5 persen dan 3,2 persen.

Tabel 7. Persentase Jumlah Mahasiswa Program S-0 Laki-laki dan Perempuan menurut Kelompok Fakultas.

Kelompok Fakultas	Laki-laki (%)	Perempuan (%)
1. Eksakta (n=7)	59.5	40.5
2. Non Eksakta (n=13)	44.8	55.2
Total	47.4	52.6

V.3. Profil Gender Lulusan Menurut Program Pendidikan, Indeks Prestasi Kumulatif dan Lama Penyelesaian Studi.

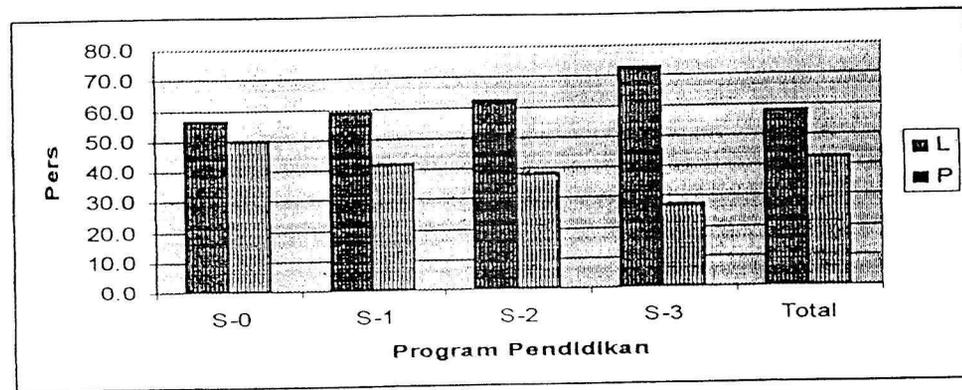
Data lulusan mahasiswa menurut jenis kelamin pada beragam jenjang pendidikan yang tersedia hanya pada delapan dari sembilan Perguruan Tinggi contoh. Berdasarkan data lulusan yang tersedia, dari total mahasiswa lulusan sebanyak 20.411 orang sebanyak 54,8 persen adalah Laki-laki dan sisanya sebesar 54,2 persen adalah perempuan. Besarnya proporsi lulusan laki-laki ini sesuai dengan keadaan jumlah

mahasiswa, menunjukkan terdapatnya kesenjangan gender yang ditunjukkan oleh dominannya lulusan laki-laki dibandingkan dengan lulusan perempuan. Walaupun demikian apabila dirinci menurut Perguruan Tinggi, tingkat kesenjangan gender antar Perguruan Tinggi beragam seperti ditunjukkan pada Tabel 8. Seperti halnya dengan kondisi mahasiswa, kesenjangan gender paling tinggi dengan dominan mahasiswa laki-laki dijumpai di Institut Teknologi Bandung kemudian di Universitas Winaya Mukti. Kesenjangan gender paling rendah, walaupun masih dengan dominan mahasiswa laki-laki dijumpai di Universitas Katolik Parahyangan dan kemudian Institut Koperasi Indonesia. Berbeda dengan Perguruan Tinggi lain, ternyata di Universitas Pjajaran, kesenjangan gender yang terjadi adalah dengan dominan mahasiswa perempuan walaupun dalam jumlah yang relative rendah (2,2 %).

Tabel 8. Keadaan jumlah Lulusan menurut Jenis Kelamin pada Perguruan Tinggi Contoh di Jawa Barat.

No	Nama Perguruan Tinggi	Jenis PT	Jumlah			Posisi Sem/Tahun
			L (%)	P (%)	Orang	
1	UNPAD	Negeri/Nasional	48.9	51.1	9030	2001s/d 2003
2	UNPAR	Swasta	50.6	49.4	490	Ganjil/2002-2003
3	UPI	Negeri/Nasional	60.4	39.6	5744	2000/2001
4	UNWIM	Negeri/Pemda	72.8	27.2	1137	2002/2003
5	ITB	Negeri/Nasional	72.5	27.5	3400	2002-2003
6	IAIN	Negeri/Nasional				
7	IKOPIN	Negeri/Nasional	51.8	48.2	411	2002-2003
8	STSI	Negeri/Nasional	57.8	42.2	516	2001-2002
9	Sek.Tinggi Sumedang	Swasta	54.3	45.7	94	2002-2003
Total			54.8	45.2	20822	

Gambaran kesenjangan gender lulusan pada masing-masing Perguruan Tinggi tersebut merupakan gambaran umum yang apabila ditinjau dari Jenjang Pendidikan dan tingkat kesenjangan ternyata beragam seperti dapat dilihat pada Gambar 1. Seperti dapat dilihat pada Gambar 2 tingkat kesenjangan gender ternyata mengikuti tingkat jenjang pendidikan. Semakin tinggi jenjang Program Pendidikan ternyata semakin tinggi tingkat kesenjangan gender, dan semakin besar tingkat dominasi mahasiswa laki-laki. Kecenderungan ini sesuai dengan yang terjadi pada kondisi mahasiswa.



Gambar 2. Persentase Jumlah Lulusan menurut Jenis Kelamin dan Program Pendidikan

Penelaahan lebih lanjut menurut jenjang Program Pendidikan pada masing-masing Perguruan Tinggi disajikan pada Tabel 9. Seperti ditunjukkan data pada Tabel 9 walaupun secara total kesenjangan gender didominasi lulusan laki-laki, tetapi jika dilihat menurut Perguruan Tinggi, ternyata khusus untuk Universitas Pajajaran pada program pendidikan S-0 dan S-1 dan kesenjangan didominasi lulusan perempuan. Pada program pendidikan S-0 di STSI ternyata tidak terdapat kesenjangan gender.

Tabel 9. Keadaan jumlah lulusan menurut Jenis Kelamin dan Program Pendidikan pada masing-masing Perguruan Tinggi contoh.

No	Perguruan Tinggi	Jenis PT	L (%)	P (%)	Orang	L (%)	P (%)	Orang
			Program S-0			Program S-1		
1	UNPAD	Negeri/Nasional	53.2	57.7	4541	47.3	52.7	2947
2	UNPAR	Swasta				49.5	50.5	475
3	UPI	Negeri/Nasional	59.2	40.8	3074	60.5	39.5	2395
4	UNWIM	Negeri/Pemda	70.4	29.6	449	73.8	26.2	634
5	ITB	Negeri/Nasional				72.2	27.8	1972
6	IAIN	Negeri/Nasional						
7	IKOPIN	Negeri/Nasional				51.8	48.2	411
8	STSI	Negeri/Nasional	50.0	50.0	80	59.2	40.8	436
9	Sek. Tinggi Sumedang	Swasta	54.3	45.7	94			
Sub-Jumlah			56.3	49.6	3238	58.7	41.3	9270
			Program S-2			Program S-3		
1	UNPAD	Negeri/Nasional	57.9	42.1	1001	60.4	39.6	48
2	UNPAR	Swasta	86.7	13.3	15			
3	UPI	Negeri/Nasional	72.9	27.1	240	77.1	22.9	35
4	UNWIM	Negeri/Pemda	81.5	18.5	54			
5	ITB	Negeri/Nasional	66.7	33.3	33	73.0	27.0	100
6	IAIN	Negeri/Nasional						
7	IKOPIN	Negeri/Nasional						
8	STSI	Negeri/Nasional						
9	Sek. Tinggi Sumedang	Swasta						
Sub-Jumlah			62.1	37.9	1343	72.7	27.3	183

Hasil analisa uji statistik-t berpasangan menunjukkan bahwa tingkat kesenjangan gender untuk lulusan program pendidikan Sarjana (S-1) adalah nyata pada $\alpha = 5$ persen, akan tetapi jika dipilah menurut Kelompok Fakultas Eksakta dan Non Eksakta tingkat kesenjangan tersebut tidak nyata ($\alpha = 12$ persen).

Data lulusan S-1 menurut IPK yang dipilah menurut jenis kelamin hanya diperoleh di UNPAD dan IKOPIN. Keadaan lulusan program pendidikan S-1 menurut IPK dan kelompok Fakultas Eksakta dan Non-Eksakta disajikan pada Tabel 10, yang menunjukkan bahwa persentase lulusan perempuan pada kelompok IPK di atas 3.00 ternyata lebih besar dibandingkan dengan lulusan laki-laki. Keadaan sebaliknya dijumpai pada kelompok IPK di antara 2.00 sampai dengan 2.99. Hal ini dijumpai baik pada seluruh Fakultas di Perguruan Tinggi contoh maupun menurut Kelompok Fakultas Eksakta dan Non Eksakta.

Tabel 10. Persentase jumlah lulusan menurut Jenis Kelamin, Kelompok Fakultas pada berbagai tingkat Indeks Prestasi Akademik *).

Kelompok Fakultas	Kelompok IPK	Laki-laki	Perempuan
Eksakta	2.00 - 2.49	77.0	23.0
	2.50 - 2.99	52.0	48.0
	3.00 - 3.49	36.4	63.6
	3.50 - 3.99	25.8	74.2
Non Eksakta	2.00 - 2.49	65.2	34.8
	2.50 - 2.99	56.9	43.1
	3.00 - 3.49	42.4	57.6
	3.50 - 3.99	26.9	73.1
Total	2.00 - 2.49	65.2	34.8
	2.50 - 2.99	56.9	43.1
	3.00 - 3.49	42.4	57.6
	3.50 - 3.99	26.9	73.1

*) Sumber : Universitas Pajajaran dan IKOPIN.

Dalam hubungan dengan prestasi akademik yang ditunjukkan oleh nilai IPK ini, terdapat kesenjangan gender dengan dominasi lulusan perempuan pada kelompok IPK di atas 3.00 dan dominasi lulusan laki-laki pada kelompok IPK di antara 2.00 – 2.99. Hasil uji statistik-t berpasangan menunjukkan bahwa kesenjangan tersebut sangat nyata pada kelompok IPK diantara 2.00 – 2.49 dan kelompok IPK di antara 3.50 – 3.99. Apabila dirinci menurut kelompok Fakultas, kesenjangan gender yang nyata secara statistik dengan dominasi laki – laki untuk kelompok IPK diantara 2.00 – 2.49 terdapat

pada Kelompok Fakultas Eksakta dan tidak nyata pada kelompok Fakultas Non Eksakta. Pada kelompok IPK di antara 3.50 – 3.99, kesenjangan gender dengan dominasi lulusan perempuan sangat nyata secara statistic pada Kelompok Fakultas Non Eksakta tetapi tidak nyata pada pada kelompok Fakultas Eksakta. Hal ini memberikan gambaran bahwa secara umum mahasiswa perempuan lebih berprestasi dibandingkan mahasiswa laki-laki, dan keunggulan tersebut lebih menonjol pada kelompok bidang ilmu Non Eksakta.

Data lulusan program pendidikan S-1 yang tersedia menurut lama studi dan jenis kelamin adalah dari Universitas Pajajaran dan UPI. Persentase jumlah lulusan laki-laki dan perempuan berdasarkan kelompok Program Reguler dan Program Ekstensi (khusus untuk UNPAD) serta menurut Kelompok Fakultas Eksakta dan Non Eksakta disajikan pada Tabel 10. Seperti dapat dilihat pada Tabel 11, pada kondisi lama studi di atas 8 (delapan) semester baik pada program Reguler maupun ekstensi menunjukkan kecenderungan bahwa lulusan laki-laki lebih lama menyelesaikan studinya dibandingkan lulusan perempuan. yang terdapat kecenderungan bahwa persentase lulusan laki-laki semakin besar. Kecenderungan yang sama dijumpai pada Kelompok Fakultas Non Eksakta.

Ditinjau dari kesenjangan gender, pada program reguler dan ekstensi terdapat pola kesenjangan gender yang sama yaitu lulusan perempuan yang lebih cepat menyelesaikan studinya dari lama studi normal dan lebih dominan dibandingkan lulusan laki-laki. Hasil uji statistik-t berpasangan menunjukkan bahwa kesenjangan gender dengan dominasi pada lulusan perempuan adalah nyata pada program reguler dengan lama studi 8-10 semester. Kesenjangan gender dengan dominasi lulusan perempuan yang nyata juga dijumpai pada lulusan kelompok Fakultas Non Eksakta dengan masa studi 4 – 6 semester. Sebaliknya tingkat kesenjangan gender dengan dominasi lulusan laki-laki yang nyata terjadi pada kelompok Fakultas Non Eksakta dengan lama kelulusan yang lebih lama di atas 12 semester. Pada kondisi yang sama, pada kelompok fakultas Eksakta, tingkat kesenjangan gender dengan dominasi lulusan perempuan adalah tidak nyata. Kenyataan di atas menunjukkan gambaran secara umum bahwa mahasiswa perempuan lebih berprestasi dibandingkan mahasiswa laki-laki, terutama pada kelompok bidang studi Non Eksakta.

Tabel 11. Persentase jumlah lulusan program S-1 laki-laki dan perempuan menurut Lama Studi dan Kelompok Program serta Kelompok Fakultas.

Kelompok	Lama Studi (Semester)	L	P
Program:			
Program Reguler	4 - 6	35.0	65.0
	6 - 8	85.0	15.0
	8 - 10	36.3	63.7
	10 - 12	47.4	52.6
	12 - 14	53.7	46.3
	> 14	59.9	40.1
Program Ekstensi (khusus UNPAD)	4 - 6	41.3	58.7
	6 - 8	58.9	41.1
	8 - 10	47.8	52.2
	10 - 12	62.8	37.2
	12 - 14	72.7	27.3
	> 14	50.0	50.0
Fakultas			
Fak. Eksakta (Reguler)	4 - 6		
	6 - 8		
	8 - 10	31.7	68.3
	10 - 12	42.0	58.0
	12 - 14	42.7	57.3
	> 14	48.2	51.8
Fak Non Eksakta (Reguler)	4 - 6	53.2	46.8
	6 - 8	42.3	57.7
	8 - 10	49.3	50.7
	10 - 12	47.6	52.4
	12 - 14	51.5	48.5
	> 14	60.0	40.0

V.4. Profil Gender Mahasiswa Teladan / Berprestasi dan Penerima Beasiswa

Untuk memberikan dorongan kepada mahasiswa agar lebih berprestasi Perguruan Tinggi umumnya memberikan penghargaan kepada mahasiswa yang telah berprestasi. Walaupun demikian data mahasiswa yang dipilah menurut jenis kelamin tidak tersedia pada Perguruan Tinggi contoh, kecuali Universitas Pajajaran dan STBA Sumedang. Berdasarkan data yang diperoleh pada kedua Perguruan Tinggi tersebut diketahui adanya kesenjangan gender dengan dominasi mahasiswa perempuan. Mahasiswa berprestasi di Universitas Pajajaran sejak tahun 1998 sampai dengan 2002 berjumlah 15 orang dan 10 orang diantaranya (67%) adalah mahasiswa perempuan. Pada kurun waktu yang sama di STBA Sumedang, diantara 7 orang mahasiswa yang

berprestasi, 4 orang diantaranya (57%) adalah mahasiswa perempuan. Di ITB dari tahun 2001 sampai dengan 2003, 5 dari 9 mahasiswa berprestasi adalah perempuan.

Masalah ketersediaan data yang dipilah menurut jenis kelamin juga dihadapi untuk kasus mahasiswa penerima beasiswa/tunjangan belajar. Data mahasiswa penerima beasiswa menurut jenis kelamin hanya tersedia di STSI Bandung. Berdasarkan data yang tersedia ini, diketahui adanya kesenjangan gender yang didominasi oleh mahasiswa perempuan. Diantara 394 orang mahasiswa yang menerima beasiswa, sebanyak 318 orang adalah mahasiswa perempuan atau sebesar 80,7 persen.

Pemberian penghargaan mahasiswa teladan dan beasiswa yang didominasi oleh mahasiswa perempuan ini tidak terlepas dari kenyataan bahwa mahasiswa perempuan lebih dominant dalam hal prestasi akademik, seperti yang telah diuraikan pada Sub-bab sebelumnya.

VI. PROFIL GENDER DOSEN PADA PERGURUAN TINGGI DI JAWA BARAT

VI.1. Profil Gender Dosen Menurut Jenjang Pendidikan.

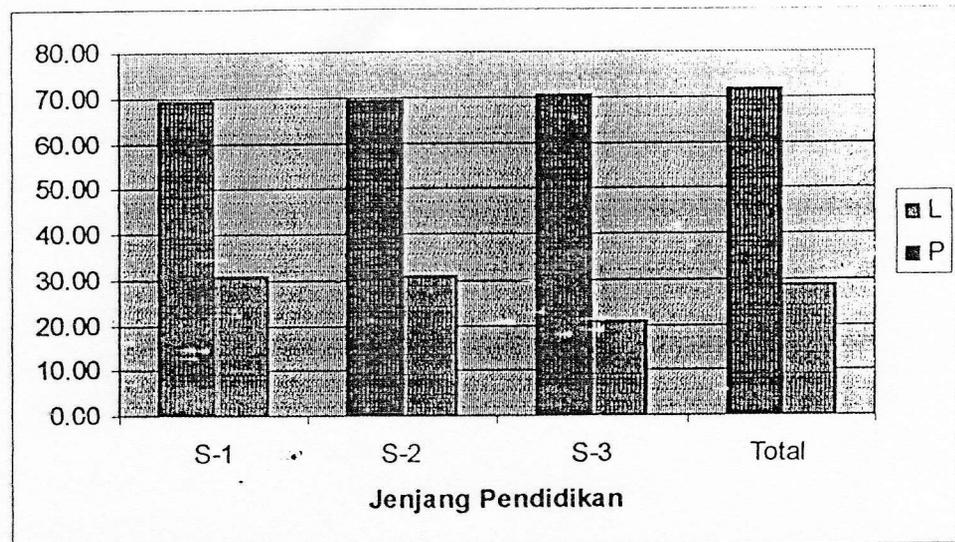
Data yang terkumpul dari sembilan Perguruan Tinggi contoh, yang menyediakan data Dosen menurut Jenjang Pendidikan dan Jenis Kelamin adalah sebanyak delapan Perguruan Tinggi. Berdasarkan data dosen menurut jenis kelamin pada beragam jenjang pendidikan diketahui bahwa sebanyak 71,5 persen adalah laki-laki dan sisanya sebesar 28,5 persen adalah perempuan. Keadaan ini menunjukkan adanya kesenjangan gender yang ditunjukkan oleh dominannya dosen laki-laki dibandingkan dengan dosen perempuan. Walaupun demikian apabila dirinci menurut Perguruan Tingginya, tingkat kesenjangan gender antar Perguruan Tinggi beragam seperti ditunjukkan pada Tabel 12. Tabel 12 menunjukkan bahwa kesenjangan gender paling tinggi dengan dominan dosen laki-laki dijumpai di Sekolah Tinggi Sumedang, IAIN dan ITB. Kesenjangan gender paling rendah, walaupun masih dengan dominan dosen laki-laki dijumpai di Universitas Pajajaran, Universitas Winaya Mukti dan Universitas Pendidikan Indoensia. IKOPIN dan STSI Bandung berada di antara kedua kelompok Perguruan tinggi di atas.

Tabel 12. Keadaan jumlah dosen menurut Jenis Kelamin pada Perguruan Tinggi Contoh di Jawa Barat.

No	Nama Perguruan Tinggi	Jenis PT	Jumlah	
			L (%)	P (%)
1	UNPAD	Negeri/Nasional	60.5	39.5
2	UNPAR	Swasta		
3	UPI	Negeri/Nasional	69.5	30.5
4	UNWIM	Negeri/Pemda	65.6	34.4
5	ITB	Negeri/Nasional	81.5	18.5
6	IAIN	Negeri/Nasional	83.9	16.1
7	IKOPIN	Negeri/Nasional	75.0	25.0
8	STSI	Negeri/Nasional	72.1	27.9
9	Sek. Tinggi Sumedang	Swasta	86,1	13,9
	TOTAL		71.5	28.5

Gambaran kesenjangan gender pada masing-masing Perguruan Tinggi tersebut merupakan gambaran umum yang apabila ditinjau dari Jenjang Pendidikan, tingkat kesenjangan ternyata beragam seperti dapat dilihat pada Gambar 3. Seperti dapat dilihat pada Gambar 3 tingkat kesenjangan gender ternyata mengikuti tingkat jenjang pendidikan. Semakin tinggi jenjang pendidikan ternyata semakin tinggi tingkat

kesenjangan gender, dan semakin besarnya tingkat dominasi dosen laki-laki. Gambaran tingkat kesenjangan gender menurut tingkat pendidikan pada dosen ini sama dengan yang dijumpai pada dosen.



Gambar 3. Persentase jumlah dosen Perguruan Tinggi menurut Jenis Kelamin dan Jenjang Pendidikan

Penelaahan lebih lanjut menurut jenjang pendidikan pada masing-masing Perguruan Tinggi disajikan pada Tabel (13). Seperti ditunjukkan data pada Tabel (13) terdapat keragaman tingkat kesenjangan gender antar Perguruan Tinggi pada setiap jenjang pendidikan. Walaupun demikian keadaannya yang sama dijumpai yaitu pada setiap perguruan tinggi dan pada setiap jenjang pendidikan didominasi oleh dosen laki-laki. Keragaman kesenjangan gender pada perguruan tinggi contoh tersebut merupakan akibat dari keragaman kesenjangan gender yang ada pada masing-masing perguruan tinggi. Apabila diperhatikan data pada Tabel 11 dan 12 ternyata kesenjangan gender yang terjadi tidak ditentukan oleh Kelompok Perguruan Tinggi apakah Negeri atau Swasta, dan juga tidak ditentukan oleh penciri Perguruan Tinggi yang bersangkutan, apakah Perguruan Tinggi Nasional atau Daerah

Tabel 13. Keadaan persentase jumlah dosen menurut Jenis Kelamin dan Jenjang Pendidikan pada masing-masing Perguruan Tinggi contoh.

No	Perguruan Tinggi	Jenis PT	L (%)	P (%)	L (%)	P (%)
			Jenjang S-1		Jenjang S-2	
1	UNPAD	Negeri/Nasional	56.7	43.3	57.0	43.0
2	UNPAR	Swasta				
3	UPI	Negeri/Nasional	60.5	39.5	73.1	26.9
4	UNWIM	Negeri/Pemda				
5	ITB	Negeri/Nasional	81.2	18.8	73.8	26.2
6	IAIN	Negeri/Nasional	81.0	19.0	80.5	19.5
7	IKOPIN	Negeri/Nasional	80.0	20.0	70.8	29.2
8	STSI	Negeri/Nasional	72.1	27.9	68.2	31.8
9	Sek.Tinggi Sumedang	Swasta	66.7	33.3	85.7	14.3
Sub-Jumlah			69.0	31.0	69.2	30.8
			Jenjang S-3			
1	UNPAD	Negeri/Nasional	69.4	30.6		
2	UNPAR	Swasta				
3	UPI	Negeri/Nasional	79.6	20.4		
4	UNWIM	Negeri/Pemda				
5	ITB	Negeri/Nasional	87.1	12.9		
6	IAIN	Negeri/Nasional	95.6	4.4		
7	IKOPIN	Negeri/Nasional	75.0	25.0		
8	STSI	Negeri/Nasional	100.0	0.0		
9	Sek.Tinggi Sumedang	Swasta				
Sub-Jumlah			70.2	20.7		

VI.2. Profil Gender Dosen Menurut Fakultas

Jumlah Fakultas untuk kedelapan Perguruan Tinggi Contoh yang data dosen menurut jenjang pendidikan dan jenis kelamin sebanyak 36 buah. Data persentase jumlah dosen laki-laki dan perempuan pada setiap Fakultas menunjukkan adanya keragaman kesenjangan gender yang sangat besar antar Fakultas. Keragaman tersebut ditunjukkan oleh simpangan baku kesenjangan gender pada setiap jenjang pendidikan yang berkisar antara 31 persen sampai 70 persen. Rata rata kesenjangan gender untuk jenjang pendidikan S-1 adalah sebesar 38 persen, S-2 sebesar 38 persen, dan S-3 sebesar 54 persen. Dalam hubungan ini kesenjangan gender diukur dari selisih antara persentase dosen laki-laki dan persentase dosen perempuan.

Dengan merujuk kepada pengelompokkan Fakultas menurut Bidang Ilmu Eksakta dan Non-Eksakta yang diterapkan Universitas Pajajaran, data menunjukkan bahwa persentase jumlah dosen laki-laki laki pada Fakultas Kelompok Non Eksakta

sedikit lebih besar dibandingkan yang ada pada Kelompok Fakultas Eksakta, seperti ditunjukkan Tabel 14.

Tabel 14. Persentase Dosen menurut Kelompok Fakultas, Jenjang Pendidikan dan Jenis Kelamin.

	Laki	Prp
Eksakta		
S-1	67.1	32.9
S-2	66.5	33.5
S-3	77.6	22.4
Sub-jumlah	70.4	29.6
Non eksakta		
S-1	70	30
S-2	69.2	30.8
S-3	76.9	23.1
Sub-jumlah	72.0	28.0

Analisis lebih lanjut untuk melihat sejauh mana kesenjangan gender pada setiap Fakultas menunjukkan bahwa kesenjangan gender dengan dominasi dosen laki-laki secara statistic adalah sangat nyata pada setiap jenjang pendidikan. Gambaran kesenjangan gender secara lebih rinci menurut Fakultas dapat dilihat pada Tabel 15.

Pada fakultas di mana dosen laki-laki dominan, menunjukkan dugaan semula, yakni dosen yang bergelar doktor umumnya dominan laki-laki. Lebih lanjut, kecuali pada Fakultas Kedokteran dan Fakultas Psikologi, mereka yang akses terhadap jenjang Srata-2 juga dominan laki-laki. Yang mencolok adalah bahwa pada dosen yang masih berpendidikan Strata-1, kesenjangan yang paling mencolok ditemui pada Fakultas Ekonomi, dimana laki-laknya hampir sebanyak 90 persen.

Pada kasus di Institut Teknologi Bandung, kesenjangan yang paling dominan ditemukan pada Fakultas Teknik Industri dan Fakultas Ilmu Kebumihan dan Mineral, oleh karena dosen perempuan pada kedua fakultas tersebut kurang dari sekitar 9 persen saja. Kesenjangan gender yang terendah ditemukan pada Fakultas MIPA, di mana dosen perempuan sekitar 30 persen dari total dosen di fakultas ini.

Tabel 15. Persentase Jumlah Dosen Menurut Jenjang Pendidikan dan Jenis Kelamin pada Setiap Fakultas dan Perguruan Tinggi.

Fakultas	S1		S2		S3		JUMLAH	
	L	P	L	P	L	P	L	P
Universitas Pajajaran								
Hukum	55.1	44.9	51.9	48.1	63.2	36.8	55.0	45.0
Ekonomi	89.7	10.3	46.2	53.8	66.7	33.3	63.3	36.7
Kedokteran	50.6	49.4	38.5	61.5	74	26	61.3	38.7
MIPA	61.5	38.5	60.1	39.9	86	14	65.2	34.8
Pertanian	57.8	42.2	58.6	41.4	71.6	28.4	62.2	37.8
Kedokteran Gigi	25.5	74.5	56.4	43.6	18.2	81.8	35.9	64.1
FISIP	66.7	33.3	76.1	23.9	80	20	71.9	28.1
Sastra	44.1	55.9	57.6	42.4	66.7	33.3	52.2	47.8
Psikologi	42.1	57.9	40	60	41.2	58.8	40.9	59.1
Peternakan	76.5	23.5	63.1	36.9	70.3	29.7	73.5	26.5
FIKOM	62.5	37.5	63.6	36.4	25	75	60.7	39.3
Sub Jumlah	56.7	43.3	57	43	69.4	30.6	60.5	39.5
Institut Teknologi Bandung								
MIPA	68.2	31.8	50.6	49.4	73.9	26.1	66.7	33.3
Teknik Industri	90	10	83.2	16.8	96.3	3.7	91.2	8.8
Kebumihan dan Mineral	100	-	81.3	18.8	95.1	4.9	90.6	9.4
Sipil dan Perencanaan	78.7	21.3	78.6	21.4	85	15	81.4	8.6
Seni Rupa dan Disain	78.7	21.3	70.2	29.8	100	-	76.2	23.8
Sub Jumlah	81.2	18.8	73.8	26.2	87.1	12.9	81.5	8.5
Sekolah Tinggi Seni Indonesia								
Tari	52.3	47.7	42.9	57.1	0	0	51.0	49.0
Karawitan	82.9	17.1	87.5	12.5	0	0	83.7	16.3
Teater	89.7	10.3	66.7	33.3	100	0	88.2	11.8
Seni Rupa	66.7	33.3	75	25	0	0	70.0	30.0
Sub-Jumlah	72.1	27.9	68.2	31.8	100	0	72.1	27.9
Sekolah Tinggi Sumedang								
STBA	66.7	33.3	85.7	14.3			72.7	27.3
STIA							93.5	6.5
STKIP							92.0	8.0
Universitas Pendidikan Indoensia								
FIP	55.9	44.1	70.8	29.2	90	10	64.8	35.2
FPIPS	67.7	32.3	69	31	77.8	22.2	69.2	30.8
FPBS	65.9	34.1	71.8	28.2	73.1	26.9	69.1	30.9
FPMIPA	50.6	49.4	91.4	8.6	83.3	16.7	64.5	35.5
Pascasarjana			100	0	78.9	21.1	84.2	15.8
Sub-Jumlah	60.5	39.5	73.1	26.9	79.6	20.4	69.5	30.5

Tabel 15. Persentase Jumlah Dosen Menurut Jenjang Pendidikan dan Jenis Kelamin pada Setiap Fakultas dan Perguruan Tinggi (lanjutan).

Institut Agama Islam Negeri								
Adab	77.8	22.2	89.5	10.5	100	0	89.7	10.3
Dakwah	81.3	18.8	86.4	13.6	100	0	86.6	13.4
Syariah	87.5	12.5	85.2	14.8	100	0	89.7	10.3
Tarbiyah	75	25	67.6	32.4	89.3	10.7	73.9	26.1
Usluhuddin	80	20	82	18	94.1	5.9	84.4	15.6
Sub-Jumlah	81	19	80.5	19.5	95.6	4.4	83.9	16.1
Universitas Winaya Mukti								
Pertanian							68.4	31.6
Kehutanan							60.0	40.0
Teknik							67.1	32.9
Ekonomi							66.7	33.3
Sub-Jumlah							65.6	34.4
Institut Manajemen IKOPIN								
FMK	50	50	73.7	26.3	66.7	33.3	73.1	26.9
FMS	100	0	54.5	45.5	100	0	73.7	26.3
FMP	80	20	77.8	22.2	50	50	77.8	22.2
Sub-Jumlah	80	20	70.8	29.2	75	25	75.0	25.0
TOTAL	69	31	69.2	30.8	70.2	20.7	71.5	28.5

Berdasar tingkat atau jenjang pendidikan tertinggi yang dicapainya, terhadap total dosen di ITB, kesenjangan yang tertinggi ditemukan pada Pendidikan Strata-3, yakni hanya 13 persen dosen perempuan yang bergelar doktor, di tempat berikutnya pada Strata S-1, yakni hanya sekitar 19 persen perempuan. Khusus pada Dosen yang berpendidikan Strata-2 menunjukkan kesenjangan yang terendah, dimana dosen perempuan yang bergelar master ini lebih tinggi dibanding yang bergelar doktor dan Strata-1, yakni sebanyak 26 persen. Adapun pada mereka yang bergelar profesor, kesenjangan semakin meningkat, yakni hanya 3 persen saja.

Oleh karena kesenjangan gender pada FMIPA terendah dibanding 4 fakultas lainnya, maka secara umum kesenjangan gender dosen dalam hal pendidikan tertinggi pada fakultas inipun terendah dibanding keadaan di fakultas lainnya; bahkan di kalangan dosen dengan jenjang pendidikan master dijumpai kesetaraan gender yang ditunjukkan oleh proporsi yang sama antara dosen laki-laki dan perempuan yang bergelar master (masing-masing sekitar 50 persen). Untuk mereka yang berpendidikan

Strata-3 pun dosen perempuan di F-MIPA ini menunjukkan persentase tertinggi dibanding sesama dosen perempuan di 4 fakultas lainnya.

Pada kasus di Sekolah Tinggi Seni Indonesia, semula diduga bahwa karena nama institusi pendidikan ini berhubungan dengan Seni, maka akan terjadi dominasi dosen perempuan. Namun demikian, dugaan tersebut tidak tepat, karena di STSI ini hanya ada sekitar 28 persen dosen perempuan. Dilihat dari jurusannya, hanya pada Jurusan Tari ditemukan adanya kesetaraan gender dosen, karena proporsinya setara (masing-masing mendekati 50 persen). Pada Jurusan Seni Rupa, terdapat 30 persen dosen perempuan; sementara pada Jurusan Karawitan dan Teater dosen laki-laki sangat dominan (83 – 88 persen).

Berdasarkan jenjang pendidikan tertingginya, di STSI ini dosen yang bergelar doktor relatif sangat rendah, dan dari jumlah yang sedikit ini tidak seorangpun dosen perempuan yang bergelar berpendidikan S-3. Namun demikian, pada dosen yang bergelar master terdapat 32 persen perempuan, sementara pada dosen yang bergelar sarjana (strata-1) persentasenya lebih rendah, yakni sekitar 28 persen. Yang menarik adalah bahwa sekalipun pada Jurusan Teater persentase dosen perempuan hanya sekitar 12 persen, namun yang telah berpendidikan Strata-2 persentasenya relatif lebih tinggi dibanding jurusan Karawitan dan Seni Rupa, yakni sebesar 33 persen. Adapun di kalangan dosen yang masih berpendidikan Strata 1 (sarjana) persentasenya menunjukkan terendah

Pada kasus di Universitas Pendidikan Indonesia, secara umum tingkat kesenjangan gender dengan dominasi dosen laki-laki tertinggi dijumpai pada Fakultas Pasca Sarjana. Ditinjau dari jenjang pendidikan pada Fakultas Ilmu Pendidikan dan Fakultas Pendidikan MIPA terdapat kecenderungan bahwa persentase dosen perempuan semakin rendah dengan semakin tingginya jenjang pendidikan. Pada FPMIPA kesenjangan gender dengan dominasi laki-laki adalah yang terbesar dibandingkan dengan ke tiga Fakultas yang lain. Akan tetapi pada jenjang pendidikan S-1 ini, persentase jumlah dosen perempuan pada FPMIPA adalah terbesar dibandingkan dengan Fakultas lain. Keadaan ini berbeda pada Fakultas Pendidikan Bahasa dan Seni (FPBS), dimana persentase dosen perempuan yang bergelar Profesor justru lebih besar dibandingkan dosen laki-laki.

Di antara Perguruan Tinggi contoh, Institut Agama Islam Negeri merupakan perguruan tinggi yang kesenjangan gendernya paling tinggi. Ditinjau dari jenjang pendidikan, pada perguruan tinggi ini, khususnya di Fakultas Adab, Dakwah, dan Syariah tidak ada dosen perempuan dengan jenjang pendidikan S-3. Di antara Fakultas yang lain di IAIN, Fakultas Tarbiyah merupakan Fakultas yang persentase jumlah dosen perempuannya terbesar pada semua jenjang pendidikan.

VI.3. Profil Gender Dosen Menurut Golongan/Jabatan

Profil gender menurut golongan pangkat didasarkan atas data yang berasal dari tiga perguruan tinggi, yaitu UNWIM, IKOPIN, IAIN dan STSI. Pada ke empat perguruan tinggi tersebutlah data yang dipilah menurut jenis kelamin diperoleh. Berdasarkan data yang tersedia, gambaran profil gender menurut golongan pangkat disajikan pada Tabel 16.

Tabel 16. Persentase jumlah dosen pada UNWIM, IKOPIN, IAIN dan STSI menurut golongan pangkat, jenis kelamin dan Golongan Pangkat.

Golongan Pangkat	Eksakta		Non Eksakta		Total	
	Laki	Prp	Laki	Prp	Laki	Prp
III-a	62.3	37.7	68.4	31.6	66.5	33.5
III-b	58.9	41.1	68.1	31.9	65.6	34.4
III-c	88.0	12.0	58.5	23.6	66.6	20.5
III-d	82.7	17.3	71.0	29.0	74.2	25.8
IV-a	73.8	26.2	84.9	15.1	82.8	17.2
IV-b	100.0	0.0	80.5	19.5	82.3	17.7
IV-c	100.0	0.0	97.0	3.0	97.3	2.7
IV-d	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0

Seperti halnya dengan profil gender dosen menurut jenjang pendidikan, pada Tabel 16 terlihat bahwa kesenjangan gender dengan dominasi dosen laki-laki dijumpai pada setiap golongan pangkat. Hasil uji statistik t – berpasangan menunjukkan bahwa kecuali pada golongan pangkat III-b kesenjangan gender tersebut nyata pada tingkat kepercayaan 1%.

Pada ke tiga perguruan tinggi contoh ini, baik pada kelompok Fakultas Eksakta dan Non Eksakta tidak ada dosen perempuan pada tingkat golongan IV-d, bahkan pada kelompok Fakultas Eksakta tidak ada dosen perempuan dengan golongan pangkat IV-b sampai dengan IV-d.. Gambaran kesenjangan gender pada ketiga Perguruan Tinggi contoh secara rinci menurut Fakultas disajikan pada Tabel 17. Profil gender menurut Jabatan Akademik diperoleh datanya dari dua Perguruan Tinggi yang menyediakan data

Di kedua Perguruan Tinggi tersebut, secara umum kesenjangan gender terdapat pada semua jenjang jabatan akademik dengan dominasi laki-laki. Hasil uji statistic – t berpasangan menunjukkan bahwa kesenjangan tersebut sangat nyata pada tarap nyata 1 persen, kecuali pada jabatan Asisten Ahli ternyata kesenjangan gendernya tidak nyata. Kesenjangan tersebut tersebut semakin besar dengan semakin tingginya jabatan akademik, dan kecenderungan ini terjadi pada kelompok Fakultas Eksakta dan Non Eksakta. Akan tetapi untuk jabatan Asisten Ahli pada Fakultas Non Eksakta kesenjangan gender adalah dengan dominasi dosen laki-laki, sedangkan pada Fakultas Eksakta didominasi oleh Dosen Perempuan (Tabel 18).

Tabel 18. Persentase jumlah dosen menurut Kelompok Fakultas, Jenis Kelamin dan Jabatan di UNPAD dan IAIN.

Jabatan	Eksakta		Non Eksakta		Total	
	Laki	Prp	Laki	Prp	Laki	Prp
Asisten Ahli	43.9	56.1	67.3	32.7	58.5	41.5
Lektor	55.8	44.2	68.9	31.1	64.0	36.0
Lektor Kepala	64.7	35.3	77.3	22.7	82.8	17.2
Guru Besar	63.6	36.4	74.5	15.5	75.1	24.9

Apabila ditelaah lebih lanjut menurut Fakultas pada masing-masing Perguruan Tinggi, maka ternyata kesenjangan gender dengan dominasi laki-laki di IAIN lebih besar dibandingkan dengan di UNPAD (Tabel 19).

Oleh karena jabatan Guru Besar pada umumnya disandang oleh dosen dengan tingkat pendidikan S-3, maka keragaan dosen pada masing-masing Fakultas di UNPAD dan IAIN adalah sama dengan keragaan dosen menurut jenjang pendidikan. Pada jabatan Asisten Ahli, terdapat persentase jumlah dosen perempuan lebih besar dibandingkan dosen laki-laki. Kesenjangan gender dengan dominasi dosen perempuan tersebut terdapat di Fakultas Kedokteran Gigi, Psikologi, Sastra, Hukum, Pertanian dan Ilmu Komunikasi di Universitas Pajajaran. Khusus untuk Fakultas Kedokteran Gigi dengan semakin tingginya jabatan akademik dosen perempuan tetap mendominasi dosen laki-laki, walaupun dengan jumlah yang semakin kecil, sedangkan pada Fakultas lain dominasi bergeser ke dosen laki-laki. Merujuk kepada pengelompokan Eksakta dan Non Eksakta, maka untuk jabatan akademik ini tidak ada stereotipe bahwa bidang Eksakta adalah domainnya dosen laki-laki atau sebaliknya.

Berbeda dengan kasus di Universitas Pajajaran, di Institut Agama Islam Negeri – semua jenjang jabatan akademik pada semua Fakultas di dominasi Dosen laki-laki. Pada jabatan Asisten Ahli, kesenjangan terbesar dijumpai pada Fakultas Syariah, pada jabatan Lektor kesenjangan terbesar terdapat di Fakultas Dakwah yang dosennya adalah laki-laki, demikian pula halnya di Fakultas Adab.

Semula diduga bahwa pada fakultas dimana laki laki dominan, maka yang bergelar profesor itu dominan laki-laki. Dugaan tersebut tidak selalu benar seperti yang ditunjukkan pada kasus di Universitas Pajajaran. Pada fakultas dimana laki-laki lebih dominan, seperti pada Fakultas Ilmu Komunikasi (FIKOM), dosen perempuanlah yang sudah bergelar profesor. Pada Fakultas Kedokteran Gigi (FKG) dan Fakultas Psikologi, dua fakultas dimana dosen perempuan dominan menunjukkan adanya kesetaraan gender pada mereka yang sudah bergelar profesor. Secara umum dari 25 Fakultas, 16 Fakultas di antaranya mempunyai dosen dengan jabatan Guru Besar.

Tabel 19. Persentase Jumlah Dosen Menurut Jabatan, Jenis Kelamin di Universitas Pajajaran, IAIN, ITB, dan UPI.

Fakultas	Asisten Ahli		Lektor		Lektor Kepala		Guru Besar	
	Laki	Prp	Laki	Prp	Laki	Prp	Laki	Prp
UNPAD								
Hukum	37.9	62.1	51.0	49.0	65.6	34.4	90.0	10.0
Ekonomi	77.5	22.5	46.8	53.2	65.5	34.5	75.0	25.0
Kedokteran	44.2	55.8	66.7	33.3	76.3	23.7	87.5	12.5
MIPA	66.7	33.3	54.7	45.3	70.2	29.8	92.3	7.7
Pertanian	47.5	52.5	55.0	45.0	74.7	25.3	76.9	23.1
Kedokteran Gigi	15.0	85.0	48.8	51.2	43.2	56.8	25.0	75.0
FISIP	64.3	35.7	75.0	25.0	71.9	28.1	100.0	-
Sastra	37.8	62.2	51.9	48.1	60.0	40.0	80.0	20.0
Psikologi	23.5	76.5	44.0	56.0	54.5	45.5	-	100.0
Peternakan	66.7	33.3	65.6	34.4	69.4	30.6	100.0	-
FIKOM	59.4	40.6	65.5	34.5	59.3	40.7	-	100.0
Sub Jumlah	52.7	47.3	56.1	43.9	67.6	32.4	81.1	18.9
IAIN								
Adab	80.0	20.0	92.6	7.4	100.0	-	100.0	-
Dakwah	78.3	21.7	00.0	-	86.2	13.8		
Syariah	90.0	10.0	80.0	20.0	90.6	9.4	100.0	-
Tarbiyah	65.4	34.6	59.1	40.9	81.0	19.0	100.0	-
Usluhuddin	82.1	17.9	66.7	33.3	92.6	7.4	100.0	-
Sub Jumlah	78.9	21.1	80.7	19.3	87.6	12.4	100.0	-

Tabel 19. Persentase Jumlah Dosen Menurut Jabatan, Jenis Kelamin di Universitas Pajajaran, IAIN, ITB, dan UPI (lanjutan).

Fakultas	Asisten Ahli		Lektor		Lektor Kepala		Guru Besar	
	Laki	Prp	Laki	Prp	Laki	Prp	Laki	Prp
ITB								
MIPA							93.8	6.3
Teknik Industri							97.0	3.0
Kebumihan dan Mineral							92.3	7.7
Sipil dan Perencanaan							100.0	-
Seni Rupa dan Disain							100.0	-
Sub Jumlah							96.7	3.3
UPI								
FIP							93.8	6.3
FPIPS							85.7	14.3
FPBS							33.3	66.7
FPMIPA							100.0	-
Pascasarjana							87.5	12.5
Sub-Jumlah							85.6	14.4

VI.4. Profil Gender Dosen Dalam Jabatan Struktural

Keadaan kesenjangan gender dalam jabatan struktural berdasarkan data yang tersedia di Perguruan Tinggi disajikan pada Tabel 20. Seperti dapat dilihat pada Tabel 20, pada ke tujuh Perguruan Tinggi menunjukkan menunjukkan kesenjangan gender yang didominasi oleh pejabat laki-laki, baik di tingkat Rektorat (Rektor dan Wakil Rektor) maupun Fakultas (Dekan dan Pembantu Dekan). Apabila dirinci menurut Perguruan Tingginya, maka pada jabatan di tingkat Rektorat semua pejabat adalah laki-laki, kecuali di Universitas Katolik Parahyangan dan Institut Manajemen IKOPIN. Pada kedua Perguruan Tinggi tersebut masing-masing terdapat satu jabatan yang dijabat oleh Staf Perempuan. Apabila ditinjau dari kesenjangan gender dengan dominasi pejabat laki-laki, maka kesenjangan yang terjadi pada pejabat di tingkat Rektor lebih besar dibandingkan di tingkat Dekan.

Pada tingkat pejabat di Fakultas (Dekan dan Pembantu Dekan), dari 113 pejabat 13 diantaranya adalah perempuan, atau 11,5 persen. Persentase terbesar pejabat perempuan adalah di UNPAR, ITB dan STSI. Yang menarik adalah 3 dari jabatan Dekan di ITB di jabat oleh perempuan. Dari segi kesenjangan gender, di antara ke enam Perguruan Tinggi maka kesenjangan terbesar berturut ada di UPI dan IAIN (tingkat kesenjangan di atas 90 persen). Tingkat kesenjangan gender terendah terdapat di UNPAR (50 persen), ITB (50 persen) dan STSI (50 persen). Tingkat kesenjangan

gender di Universitas Winaya Mukti dan IKOPIN masing-masing adalah sebesar 76,5 persen dan 75 persen.

Tabel 20. Persentase jumlah pejabat menurut Jenis Kelamin dan Perguruan Tinggi.

No	Universitas	Rektorat			Fakultas		
		L	P	Jml(N)	L	P	Jml(N)
1	UNPAR	80.0	20.0	5	75.0	25.0	8
2	UNWIM	100.0	0.0	4	88.2	11.8	17
3	IAIN	100.0	0.0	6	95.8	4.2	24
4	IKOPIN	75.0	25.0	4	87.5	12.5	16
5	ITB	100.0	0	4	75.0	25.0	16
5	STSI	100.0	0.0	4	75.0	25.0	4
6	UPI	100.0	0.0	4	96.4	3.6	28
7	STIE Sebelas April	100.0	0.0	4	tad	tad	0
	Jumlah	94.3	5.7	31	88.5	11.5	113

Pada tingkat Jurusan, jabatan “struktural” yang dimaksud adalah Ketua dan Sekretaris Jurusan serta Ketua Laboratorium. Diantara Perguruan Tinggi contoh, data pejabat jurusan yang dipilah menurut jenis kelamin diperoleh dari IAIN, IKOPIN, ITB, dan Universitas Pendidikan Indonesia. Keadaan jumlah pejabat Jurusan pada Fakultas di tiga Perguruan Tinggi dapat dilihat pada Tabel 21.

Tabel 21. Persentase Jumlah Pejabat Jurusan menurut Fakultas di IKOPIN, IAIN, UPI dan ITB berdasarkan Jenis Kelamin.

No	Universitas/ Fakultas	Jurusan/Lab		
		L (%)	P (%)	Jml(N)
1	IKOPIN			
	FMK	50.0	50.0	6
	FMS	50.0	50.0	6
	FMP	50.0	50.0	6
	D-3	60.0	40.0	5
	Sub-Jumlah	52.2	47.8	23
2	IAIN			
	Adab	100.0	0.0	9
	Dakwah	92.3	7.7	13
	Syariah	100.0	0.0	13
	Tarbiyah	89.7	10.3	29
	Ushuluddin	84.6	15.4	13
	Sub-Jumlah	92.2	7.8	77
3	UPI			
	FIP	88.5	11.5	26
	FPIPS	87.5	12.5	16
	FPTK	75.0	25.0	12
	FPOK	100.0	0.0	9
	Pasca Sarjana	81.8	18.2	22
	Sub-jumlah	81.8	18.2	22

Tabel 21. Persentase Jumlah Pejabat Jurusan menurut Fakultas di IKOPIN, IAIN, UPI dan ITB berdasarkan Jenis Kelamin (lanjutan).

No	Universitas/ Fakultas	Jurusan/Lab		
		L (%)	P (%)	Jml(N)
4	ITB			
	FMIPA	83.3	16.7	22
	Tek Industri	92.9	7.1	14
	Kebumian dan Mineral	100.0	0.0	10
	Sipil dan Perencanaan	70.0	30.0	10
	Seni Rupa dan Disain	66.7	33.3	6
	<i>Sub-jumlah</i>	84.6	15.4	52
	JUMLAH	83.3	16.7	174

Seperti dapat dilihat pada Tabel 2 , dari 174 pejabat jurusan yang ada di tiga Perguruan Tinggi sebesar 83,3 persen dijabat oleh pejabat laki-laki dan hanya sebesar 17,2 persen yang dijabat oleh pejabat perempuan. Kesenjangan gender yang didominasi oleh pejabat laki-laki ini ternyata beragam antar Fakultas/Perguruan Tinggi. Tingkat kesenjangan gender tertinggi terdapat di IAIN, kemudian Universitas Pendidikan Indonesia. Semua pejabat Jurusan di Fakultas Adab dan Tarbiyah IAIN dan Fakultas Pendidikan Olahraga dan Kesenian (FPOK) UPI serta Ilmu Kebumian dan Mineral ITB dijabat oleh pejabat laki-laki. Berbeda dengan ke dua Perguruan Tinggi tersebut, di IKOPIN relatif tidak dijumpai adanya kesenjangan gender pada semua Fakultas yang ada. Di Institut Teknologi Bandung Tingkat Kesenjangan terendah dijumpai di Fakultas Seni Rupa dan Disain, kemudian Fakultas Sipil dan Perencanaan.

VII. PROFIL GENDER STAF ADMINISTRASI PADA PERGURUAN TINGGI DI JAWA BARAT

VII.1. Profil Gender Staf Administrasi Menurut Tingkat Pendidikan.

Data yang terkumpul dari sembilan Perguruan Tinggi contoh, yang menyediakan data Staf Administrasi menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin adalah sebanyak tujuh Perguruan Tinggi. Berdasarkan data staf administrasi menurut jenis kelamin pada beragam tingkat pendidikan diketahui bahwa dari total jumlah staf administrasi sebanyak 1779 orang 73,2 persen adalah laki-laki dan sisanya sebesar 26,8 persen adalah perempuan. Keadaan ini menunjukkan adanya kesenjangan gender yang ditunjukkan oleh dominannya staf administrasi laki-laki dibandingkan dengan staf administrasi perempuan. Walaupun demikian apabila dirinci menurut Perguruan Tingginya, tingkat kesenjangan gender antar Perguruan Tinggi beragam seperti ditunjukkan pada Tabel 22. Tabel 22 menunjukkan bahwa persentase jumlah Staf administrasi laki-laki di atas 70 persen dijumpai di UNPAD, UNWIM, IKOPIN dan STSI, dan STIE Sumedang. Persentase jumlah staf administrasi perempuan yang terbanyak dijumpai di ITB, IAIN dan STBA-Sumedang.

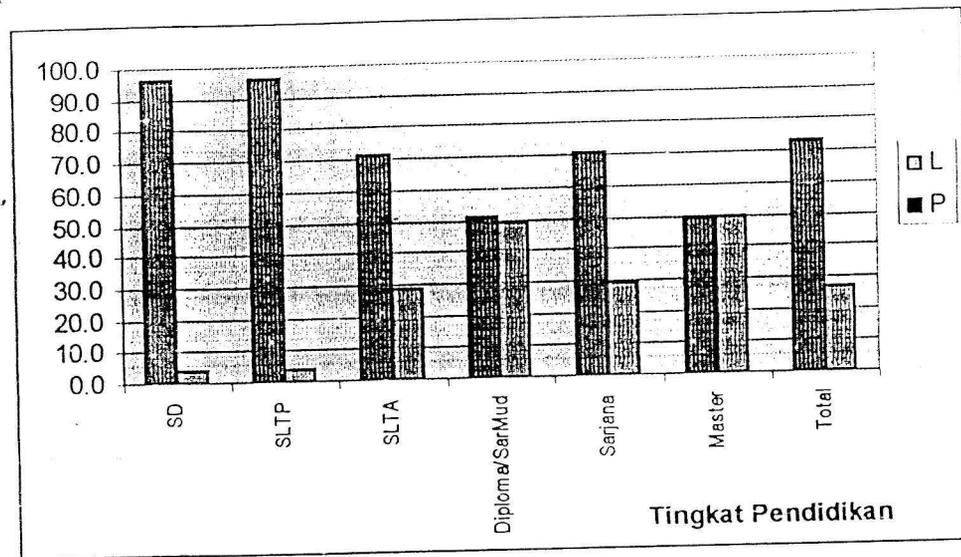
Tabel 22. Keadaan jumlah staf administrasi menurut Jenis Kelamin pada Perguruan Tinggi Contoh di Jawa Barat.

No	Perguruan Tinggi	Jenis PT	Total		
			L (%)	P (%)	Jum (N)
1	UNPAD	Negeri/Nasional	73.5	26.5	1210
2	UNPAR	Swasta			
3	UPI	Negeri/Nasional			
4	UNWIM	Negeri/Pemda	76.8	23.2	220
5	ITB *)	Negeri/Nasional	61.1	38.9	36
6	IAIN	Negeri/Nasional	62.9	37.1	70
7	IKOPIN	Negeri/Nasional	73.8	26.2	107
8	STSI	Negeri/Nasional	77.1	22.9	96
9	STBA	Swasta	61.1	38.9	36
	STIA	Swasta	75.0	25.0	4
	TOTAL		73.2	26.8	1779

*) data staf administrasi dengan pendidikan Sarjana dan Magister.

Secara total tingkat kesenjangan gender pada Perguruan Tinggi contoh adalah sebesar 46,4 persen dengan dominasi staf administrasi laki-laki. Tingkat kesenjangan gender dengan dominasi staf administrasi laki-laki di atas 50 persen dijumpai di

Sekolah Tinggi Seni Indonesia, Universitas Winaya Mukti dan STIA-Sumedang. Dibandingkan dengan profil gender dosen, ternyata kesenjangan gender staf administrasi di IAIN ternyata lebih rendah; sebaliknya kesenjangan gender staf administrasi di UNPAD ternyata lebih tinggi. Gambaran kesenjangan gender pada masing-masing Perguruan Tinggi tersebut merupakan gambaran umum yang apabila ditinjau dari Tingkat Pendidikan, tingkat kesenjangan ternyata beragam seperti dapat dilihat pada Gambar 4.



Gambar 4. Persentase Jumlah Staf Administrasi Perguruan Tinggi menurut Jenis Kelamin dan Jenjang Pendidikan.

Sampai dengan tingkat pendidikan Diploma/Sarjana Muda, ternyata kesenjangan gender dengan dominasi staf administrasi laki-laki semakin menurun. Hal yang menarik adalah pada tingkat pendidikan Diploma/Sarjana Muda dan Master kesenjangan gender relative tidak ada. Dengan asumsi bahwa proses rekrutmen staf administrasi antara lain didasarkan tingkat pendidikan, keadaan tersebut merupakan indikasi semakin terbukanya kesempatan kerja perempuan yang berpendidikan tinggi. Tingginya tingkat kesenjangan gender dengan dominasi staf administrasi laki-laki dengan pendidikan rendah (SLTA ke bawah) diduga karena jenis pekerjaan yang menuntut tenaga kerja laki-laki.

Keragaan kesenjangan gender pada setiap Perguruan Tinggi menurut tingkat pendidikan disajikan pada Tabel 23. Pada Tabel 23 dapat dilihat bahwa di semua Perguruan Tinggi contoh, lebih dari 90 persen tenaga administrasi dengan pendidikan SD dan SLTP adalah laki-laki, kecuali di IAIN. Pada tingkat pendidikan SLTA,

persentase terbesar staf administrasi laki-laki dijumpai di STSI, sedangkan persentase terbesar staf administrasi perempuan dijumpai di IKOPIN.

Pada tingkat pendidikan Diploma/Sarjana Muda, tingkat kesenjangan gender dengan dominasi staf administrasi laki terdapat di IAIN, dan sebaliknya tingkat kesenjangan gender dengan dominasi perempuan dijumpai di STBA-Sumedang. Kesenjangan gender staf administrasi dengan pendidikan Sarjana dengan dominasi laki-laki terdapat di STSI dan yang terendah dijumpai di UNWIM.

Tabel 23. Persentase jumlah Staf administrasi menurut Jenis Kelamin dan Tingkat Pendidikan pada Perguruan Tinggi Contoh.

Perguruan Tinggi	SD			SLTP			SLTA		
	L (%)	P (%)	N	L (%)	P (%)	N	L (%)	P (%)	N
UNPAD	98.5	1.5	65	94.5	5.5	110	71.4	28.6	690
UNWIM	91.9	8.1	37	100.0	0.0	31	72.5	27.5	109
ITB									
IAIN	80.0	20.0	5	100.0	0.0	1	60.9	39.1	23
IKOPIN	100.0	0.0	23	100.0	0.0	4	61.5	38.5	52
STSI	100.0	0.0	11	100.0	0.0	2	80.4	19.6	51
STBA	100.0	0.0	1						
Total	96.5	3.5	142	95.9	4.1	148	71.4	28.8	925

Perguruan Tinggi	Dipl/Sarmud			S-1			S-2		
	L (%)	P (%)	N	L (%)	P (%)	N	L (%)	P (%)	N
UNPAD	51.8	48.2	137	75.2	24.8	206	100.0	0.0	2
UNWIM	50.0	50.0	4	55.6	44.4	36			
ITB				63.6	36.4	33	33.3	66.7	3
IAIN	60.0	40.0	5	63.6	36.4	33	33.3	66.7	3
IKOPIN	33.3	66.7	3	76.0	24.0	25			
STSI	52.4	47.6	21	81.8	18.2	11			
STBA	0.0	100.0	2	33.3	66.7	3			
Total	51.2	48.8	172	70.9	29.1	347	50.0	50.0	8

VII.2. Profil Gender Staf Administrasi Menurut Golongan Pangkat.

Golongan pangkat pegawai, sesuai dengan ketentuan yang berlaku --khususnya bagi Pegawai Negeri Sipil-- adalah sesuai dengan tingkat pendidikan pegawai yang bersangkutan. Dengan demikian, profil kesenjangan gender menurut golongan pangkat akan sesuai dengan profil kesenjangan gender menurut tingkat pendidikan. Di antara sembilan Perguruan Tinggi contoh, data staf administrasi menurut golongan pangkat yang dipilah menurut jenis kelamin hanya tersedia di tiga Perguruan Tinggi, yaitu IAIN,

IKOPIN dan Universitas Winaya Mukti, dan STBA Sumedang. Gambaran jumlah staf administrasi di empat Perguruan Tinggi tersebut disajikan pada Tabel 24.

Tabel 24. Persentase Jumlah Staf Administrasi Menurut Golongan Pangkat dan Jenis Kelamin.

Perguruan Tinggi/Fakultas	Golongan I			Golongan II			Golongan III			Golongan IV		
	L (%)	P (%)	N	L (%)	P (%)	N	L (%)	P (%)	N	L (%)	P (%)	N
IAIN												
Adab				100.0	0.0	3	42.9	57.1	7	0.0	100.0	1
Dakwah				75.0	25.0	8	40.0	60.0	5	100.0	0.0	1
Syariah	100.0	0.0	1	75.0	25.0	4	42.9	57.1	7	100.0	0.0	1
Tarbiyah	100.0	0.0	2	57.1	42.9	7	66.7	33.3	9	33.3	66.7	3
Usluhuddin	100.0	0.0	2	33.3	66.7	3	80.0	20.0	5	100.0	0.0	1
<i>Sub-Jumlah</i>	<i>100.0</i>	<i>0.0</i>	<i>5</i>	<i>68.0</i>	<i>32.0</i>	<i>25</i>	<i>54.5</i>	<i>45.5</i>	<i>33</i>	<i>57.1</i>	<i>42.9</i>	<i>7</i>
UNWIM												
Rektorat	100.0	0.0	15	71.4	28.6	21	66.7	33.3	21	100.0	0.0	5
Fak. Pertanian	85.7	14.3	7	100.0	0.0	22	44.4	55.6	9			
Fak. Kehutanan	100.0	0.0	9	88.9	11.1	18	50.0	50.0	8			
Fak. Teknik	100.0	0.0	17	56.8	43.2	37	25.0	75.0	8			
Fak. Ekonomi	100.0	0.0	7	100.0	0.0	9	66.7	33.3	3			
Pasca Sarjana			0	66.7	33.3	3			0	100.0	0.0	1
<i>Sub Jumlah</i>	<i>98.2</i>	<i>1.8</i>	<i>55</i>	<i>77.3</i>	<i>22.7</i>	<i>110</i>	<i>53.1</i>	<i>46.9</i>	<i>49</i>	<i>100.0</i>	<i>0.0</i>	<i>6</i>
IKOPIN	<i>91.7</i>	<i>8.3</i>	<i>12</i>	<i>73.3</i>	<i>26.7</i>	<i>60</i>	<i>71.4</i>	<i>28.6</i>	<i>35</i>			
STBA				<i>33.3</i>	<i>66.7</i>	<i>3</i>	<i>0.0</i>	<i>100.0</i>	<i>1</i>			
TOTAL	97.2	2.8	72	74.2	25.8	198	58.5	41.5	118	76.9	23.1	7

Seperti halnya dengan profil gender staf administrasi menurut tingkat pendidikan, terdapat kecenderungan bahwa semakin tinggi golongan pangkat sampai dengan Golongan III, maka secara relatif persentase staf administrasi perempuan semakin besar. Dengan kata lain keenjangan gender dengan dominasi staf administrasi laki-laki semakin besar. Satu hal yang menarik adalah adanya staf administrasi perempuan yang sudah mempunyai golongan IV, dan menduduki jabatan administrasi yang cukup penting, yaitu di IAIN (Fakultas Adab dan Tarbiyah). Pada kasus di IAIN untuk golongan pangkat III tiga dari lima Fakultas berada pada keadaan keseimbangan gender yang didominasi oleh staf administrasi perempuan. Hal yang sama dijumpai di Universitas Winaya Mukti. Keadaan ini bertolak belakang dengan kesenjangan gender dosen yang didominasi dosen laki-laki. Berbeda dengan keadaan di IAIN, UNWIM, dan IKOPIN kesenjangan gender dengan dominasi perempuan terjadi di STBA – Sumedang.

VII.3. Profil Gender Staf Administrasi Menurut Jabatan Struktural.

Persentase pejabat administrasi menurut jenis kelamin pada ke enam Perguruan Tinggi contoh yang menyediakan data pejabat administrasi menurut jenis kelamin menunjukkan bahwa jabatan administrasi masih didominasi oleh staf administrasi laki-laki (Tabel 25). Pada kasus di STSI dan STIE 11 April dari jabatan administrasi yang ada semuanya didominasi oleh staf laki-laki. Yang menarik adalah bahwa di UNWIM tidak ada kesenjangan gender dalam hal jabatan administrasi ini. Keadaan tingkat kesenjangan gender pada jabatan administrasi ini tampaknya berkesesuaian dengan tingkat kesenjangan gender dari segi tingkat pendidikan staf administrasi. Dengan asumsi bahwa jabatan struktural dipegang oleh staf administrasi golongan III atau IV, ternyata untuk kasus IAIN, ternyata dijumpai hal yang tidak berkesesuaian. Di IAIN tingkat kesenjangan gender pada golongan III dan IV relatif lebih rendah dibandingkan dengan tingkat kesenjangan gender pada jabatan administrasi.

Tabel 25. Persentase jumlah Pejabat Administrasi menurut Jenis Kelamin.

No	Universitas	Pejabat Administrasi		
		L	P	Jml(N)
1	UNWIM	50.0	50.0	10
2	IAIN	88.9	11.1	9
3	IKOPIN	93.3	6.7	15
4	STSI	100.0	0.0	2
5	UPI	87.5	12.5	8
6	STIE Sebelas April	100.0	0.0	2
	Jumlah	82.6	17.4	46

VIII. ALUR KERJA *GENDER ANALYSIS PATHWAY (GAP)* DAN *POLICY OUTLOOK AND PLAN OF ACTION (POP)* PADA PENDIDIKAN TINGGI DI JAWA BARAT

Alur kerja GAP dan POP yang digunakan dalam rangka formulasi kebijakan dan rencana aksi yang responsif gender dalam pembangunan pendidikan tinggi di Jawa Barat, merujuk kepada Rosalin, dkk (2001). Berdasarkan profil kesenjangan gender yang telah dikemukakan sebelumnya, berikut ini disajikan kesimpulan yang dijadikan bahan dalam rangka penyusunan Data Pembuka Wawasan dan Faktor Penyebab Kesenjangan Gender. Kesimpulan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut.

Pembuka Wawasan dan Faktor Penyebab Kesenjangan Gender, sebagai berikut.

- 1) Kebijakan pada tingkat Pemerintah untuk pembangunan pendidikan tinggi berwawasan gender belum secara eksplisit dituangkan dalam Program / proyek pembangunan pendidikan. Kebijakan dan program lebih difokuskan pada sektor Pendidikan Dasar Menengah dan Luar Sekolah. Kebijakan dan program pembangunan pendidikan bersifat “neutral gender”.
- 2) Pada tingkat Perguruan Tinggi tidak ada kebijakan dan peraturan yang membedakan perempuan dan laki-laki dalam hal akses serta kontrol terhadap kesempatan untuk memperoleh pendidikan di Perguruan Tinggi, pengelolaan serta pembinaan sumber daya manusia (SDM) Perguruan Tinggi. Pemahaman dan kesadaran akan aspek gender dalam pendidikan tinggi belum sepenuhnya dihayati oleh sebagian pejabat / pengelola perguruan tinggi. Hal ini tercermin tidak tersedianya data dan informasi berbagai aspek SDM perguruan tinggi yang terpilah menurut jenis kelamin pada beberapa perguruan tinggi contoh.
- 3) Secara umum akses dan partisipasi menempuh pendidikan tinggi masih didominasi oleh laki-laki, akan tetapi dengan tingkat kesenjangan gender mahasiswa yang relatif rendah (9,6 persen). Hal ini secara relatif menunjukkan adanya kesetaraan gender dalam hal akses dan partisipasi terhadap pendidikan tinggi. Terdapat tingkat kesenjangan yang berbeda antar Perguruan Tinggi contoh serta keragaman menurut Strata Pendidikan

- 4) Menurut strata pendidikan ternyata terlihat adanya kesenjangan gender. Pada strata S-0 tingkat kesenjangan gender terjadi dengan dominasi perempuan (28,1 persen); dan dengan semakin tingginya strata pendidikan yang ditempuh tingkat kesenjangan bergeser dengan dominasi laki-laki yang semakin besar. Hal ini menunjukkan adanya akses perempuan yang lebih terbatas dibandingkan laki-laki dalam menempuh strata pendidikan yang lebih tinggi. Mengingat salah satu faktor yang menentukan karir dan jenjang jabatan adalah tingkat pendidikan, maka keterbatasan akses tersebut dalam jangka panjang berdampak kepada peran perempuan dalam proses-proses pengambilan kebijakan dan keputusan.
- 5) Pada Strata S-0, terlihat indikasi pemisahan gender ke dalam bidang ilmu pendidikan, khususnya Guru dan Bahasa/Sastra serta program yang prototipe “feminin” seperti kesekretarian. Kecuali UNWIM dan STSI, tiga perguruan tinggi contoh yang lain yaitu IAIN, UPI, dan UNPAD mahasiswa S-0 didominasi perempuan; dengan tingkat kesenjangan masing-masing 58, 36, dan 1 persen.
- 6) Akses dan partisipasi pendidikan pada strata S-1 relatif masih didominasi laki-laki tetapi dengan tingkat kesenjangan yang rendah (10,2 persen). Secara agregat, dilihat dari persentase jumlah mahasiswa tampak adanya pemisahan gender antara kelompok bidang Eksakta dengan dominasi laki-laki, dan kelompok bidang non eksakta dengan dominasi perempuan. Walaupun demikian terdapat keragaman yang nyata apabila ditelaah menurut Fakultas dan Program Studi, sehingga tingkat kesenjangan gender pada kedua kelompok bidang tersebut tidak nyata (uji statistik t berpasangan dengan $\alpha = 14$ persen). Sterotipi gender yang ada dalam masyarakat serta aspek sosio-kultural menentukan dalam pemilihan bidang ilmu mahasiswa, akan tetapi diduga sudah terjadi kelonggaran. Hal ini ditunjukkan oleh pilihan mahasiswa baru di UNPAD tahun 2002/2003, dimana 50 persen dari 21 program studi kelompok Eksakta didominasi oleh perempuan, dan sebaliknya hanya 30 persen dari 24 program studi kelompok Non Eksakta didominasi oleh perempuan. Disamping itu terdapat 3 program studi di ITB dan 2 program studi di UNPAR yang didominasi oleh perempuan. Secara spesifik, beberapa bidang ilmu tertentu dalam kelompok Eksakta secara nyata memang didominasi laki-laki, yaitu Fakultas Ilmu Kebumihan dan Mineral di ITB, Fakultas Teknik Industri ITB, FPOK- UPI, Fakultas Kehutanan –

UNWIM dan Fakultas Teknik-UNWIM, masing-masing dengan tingkat kesenjangan gender 78, 73, 70, 68 dan 62 persen.

- 7) Walaupun laki-laki relatif lebih mendominasi dalam akses dan partisipasi terhadap pendidikan S-1, akan tetapi dari segi Indeks Prestasi Akademis perempuan lebih berprestasi dibandingkan laki-laki, dan keunggulan mahasiswi tersebut terlihat nyata pada Kelompok Non Eksakta. Keunggulan tersebut juga dapat dilihat dari lama studi, dimana terdapat kecenderungan yang nyata bahwa mahasiswa lebih lama dalam penyelesaian studi (di atas 12 Semester) di bandingkan mahasiswi dan mahasiswi mendominasi lulusan yang tepat waktu (8-10 semester), baik pada Bidang Eksakta maupun Non-Eksakta. Seiring dengan prestasi akademik, mahasiswi menunjukkan dominasi sebagai mahasiswa teladan/berprestasi dimana di antara 31 orang mahasiswa teladan sebanyak 19 orang atau 61 persen adalah mahasiswi. Hal tersebut menunjukkan adanya kesenjangan dalam hal memanfaatkan proses pendidikan yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.
- 8) Tingkat kesenjangan pada dosen perguruan tinggi mencapai 43 persen dengan dominasi dosen laki-laki, yang menunjukkan masih terbatasnya akses dan partisipasi perempuan sebagai dosen. Tingkat kesenjangan pada Universitas Negeri, yaitu UNPAD, UPI dan UNWIM (berkisar 20 – 39 persen) , relatif lebih rendah dibandingkan dengan Institut Negeri, yaitu IAIN dan ITB dan IKOPIN (berkisar 50 – 67%). Pada kelompok Sekolah Tinggi, tingkat kesenjangan gender paling besar adalah STSumedang (72,2 persen) sedangkan STSI sebesar 44,2 persen. Keragaman tingkat kesenjangan menunjukkan bahwa kesenjangan gender yang terjadi tidak ditentukan oleh Kelompok Perguruan Tinggi apakah Negeri atau Swasta, dan juga tidak ditentukan oleh penciri Perguruan Tinggi yang bersangkutan, apakah Perguruan Tinggi Nasional atau Daerah.
- 9) Semakin tinggi tingkat pendidikan ternyata diikuti dengan semakin tingginya tingkat kesenjangan gender dalam hal akses dan partisipasi, dengan dominasi laki-laki. Berdasarkan tingkat kesenjangan antara dosen laki – perempuan dengan pendidikan S-1, S-2, dan S-3 dapat diindikasikan bahwa akses untuk melanjutkan studi dari S-1

ke ke jenjang S-2 bagi dosen perempuan relatif lebih terbuka dibandingkan akses ke jenjang S-3.

- 10) Tingkat kesenjangan dosen pada Fakultas Eksakta (40,8 persen) ternyata lebih rendah dibandingkan dosen pada Fakultas Non-Eksakta (44,1%), yang menunjukkan bahwa akses dosen laki atau perempuan kepada kedua bidang tersebut adalah sama. Hal ini diperkuat dengan fakta bahwa persentase jumlah dosen perempuan dengan jenjang S-3 pada kelompok Eksakta (55,2 persen) tidak jauh berbeda dibandingkan dengan kelompok NonEksakta (53,8 persen).
- 11) Seperti halnya tingkat kesenjangan menurut pendidikan dosen, semakin tinggi golongan pangkat dan jabatan akademik maka semakin tinggi tingkat kesenjangan dengan dominasi laki-laki. Berdasarkan kelompok Fakultas maka tingkat kesenjangan gender dengan dominasi laki-laki pada kelompok Eksakta lebih tinggi dibandingkan kelompok Non Eksakta. Keadaan ini menunjukkan adanya keterbatasan akses perempuan dalam jabatan akademik. Walaupun demikian, pada jenjang jabatan paling tinggi (Guru Besar) terdapat indikasi bahwa akses dosen perempuan terhadap jabatan ini terbuka, bahkan satu-satunya jabatan guru besar di Fakultas IKOM dan Psikologi adalah perempuan dan di Fakultas Pendidikan Bahasa dan Sastra, proporsi Guru Besar perempuan lebih besar dibandingkan laki-laki. Kesenjangan gender dalam jabatan akademis, khususnya pada jabatan Guru Besar akademis dapat mempengaruhi proses pengambilan keputusan dalam kebijakan Perguruan Tinggi.
- 12) Terdapat kecenderungan bahwa semakin tinggi jenjang jabatan, yaitu dari pimpinan Jurusan, Fakultas dan Perguruan Tinggi, maka tingkat kesenjangan gender dengan dominasi laki-laki semakin tinggi. Pada tingkat Jurusan (Ketua, Sekretaris, Ka. Lab) tingkat kesenjangan gender dengan dominasi laki-laki sebesar 66,7 persen, pada tingkat Fakultas (Dekan dan Pembantu Dekan) sebesar 77 persen, dan tingkat Perguruan Tinggi (Rektor dan Pembantu Rektor) sebesar 88,6 persen. Hal ini menunjukkan akses dan kontrol yang masih sangat terbatas bagi staf perempuan dalam proses pengambilan keputusan kebijakan dan operasional pendidikan di Perguruan Tinggi.

13) Seperti halnya tenaga akademik, tenaga administrasi di Perguruan Tinggi menunjukkan dominasi laki-laki dengan tingkat kesenjangan sebesar 46,4 persen. Berdasarkan tingkat kesenjangan gender pegawai administrasi menurut tingkat pendidikan teridentifikasi bahwa dapat disimpulkan bahwa semakin terbukanya akses perempuan yang berpendidikan tinggi lebih tinggi sampai dengan Diploma/Sarjana Muda untuk bekerja sebagai staf di Perguruan Tinggi. Dari segi golongan pangkat, kesenjangan gender terjadi dengan dominasi laki-laki, walaupun dari Gol I sampai dengan golongan III terdapat kecenderungan semakin menurunnya tingkat kesenjangan. Akan tetapi teridentifikasi bahwa akses staf perempuan pada golongan IV relatif sangat terbatas. Implikasi dari kesenjangan dari segi golongan pangkat tersebut adalah terbatasnya akses perempuan dalam jabatan struktural administrasi di Perguruan Tinggi. Hanya sekitar 17,4 persen dari sejumlah 46 jabatan di Perguruan Tinggi contoh yang dijabat perempuan. Hal ini menunjukkan akses staf administrasi perempuan dalam jabatan struktural dan kontrol dalam administrasi pengelolaan pendidikan masih terbatas.

Berdasarkan kerangka pendekatan GAP dan POP berikut ini disajikan Alur Kerja Analisis Gender dalam Pendidikan Tinggi di Jawa Barat sebagai berikut;

Alur Kerja Analisis Gender Pendidikan Tinggi di Jawa Barat.

No.	TUJUAN PROGRAM	SASARAN	DATA PEMBUKA WAWASAN
1.	<p>Program Pembangunan Pendidikan Tinggi (PROPENAS 2000-2004) :</p> <p>(1) melakukan penataan sistem pendidikan tinggi; (2) meningkatkan kualitas dan relevansi pendidikan tinggi dengan dunia kerja, dan (3) meningkatkan pemerataan kesempatan memperoleh pendidikan tinggi, khususnya bagi siswa berprestasi yang berasal dari keluarga kurang mampu.</p> <p>Program bersifat "neutral gender"</p> <p>Visi dan Misi PT :</p> <p>Secara umum PT Contoh merumuskan Visi yang berorientasi pada pengembangan ilmu pada PTnya masing-masing, ada yang secara eksplisit dihubungkan dengan Pengembangan SDM (martabat manusia) ada yang tidak. Jika tidak dicantumkan pada Visi, dituangkan dalam misinya, kecuali di STSI dan ST Sumedang</p>	<p>Sasaran yang ingin dicapai dalam PROPENAS 2000-2004 antara lain :</p> <p>Meningkatkan angka partisipasi kasar (APK).</p> <p>Meningkatkan kualitas tenaga pengajar dengan jalan meningkatkan proporsi yang berpendidikan pasca sarjana.</p> <p>Meningkatkan kualitas kemampuan meneliti bagi tenaga akademik melalui pendidikan lanjutan dan pelatihan</p> <p>Umumnya berorientasi pada menghasilkan lulusan (S-0,S-1,S-2, atau S-3) yang memiliki kemampuan intelektual sesuai bidang ilmu yang ditempuhnya.</p>	<p>(Akses, Partisipasi, kontrol dan Manfaat pada setiap subjek Mahasiswa, Dosen, dan Pegawai, dapat dilihat pada kesimpulan profil gender yang telah dikemukakan)</p>

<p>2. Menciptakan SDM Jawa Barat yang : Cerdas, terampil, trengginas, sehat jasmani dan rohani. Memiliki kreatifitas tinggi, selalu berfikir inovatif dan bekerja produktif sehingga memiliki keunggulan kompetitif. dalam berbagai bidang pengetahuan dan teknologi</p>	<p>Memberikan bantuan dan kemudahan fasilitas siswa dan mahasiswa tidak mampu yang berprestasi (Bappeda Propinsi Jawa Barat Tahun 2002)</p>	<p>Persentase Penduduk Jawa Barat Tahun 2002) yang berpendidikan tinggi sangat rendah (999 171 jiwa atau 3 persen. Dari jumlah tersebut terdapat 40,5 persen perempuan yang akses terhadap PT.</p>
<p>Meningkatkan penguasaan dan peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berwawasan global.</p>	<p>Tidak ada perumusan sasaran yang ingin dicapai pada pendidikan tinggi di Jawa Barat oleh Dinas Pendidikan Nasional Tingkat Propinsi/Kabupaten</p>	<p>90 persen dari total mahasiswa (Kasus UNPAD) dan 50 persen (kasus UNPAR) berasal dari Jawa Barat.</p>
<p>Menyediakan daya tampung sekolah di Jawa Barat pada berbagai jalur dan jenjang pendidikan yang memadai</p>		
<p>Tidak ada rumusan kebijakan/program yang khusus untuk pendidikan tinggi di tingkat Dinas Pendidikan Nasional Tingkat Propinsi/Kabupaten.</p>		

No.	FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB KESENJANGAN	REFORMULASI KEBIJAKAN PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	RENCANA AKSI
1.	<p>Secara umum ditengarai masih relatif kuatnya stereotipi persepsi gender dalam lingkungan PT baik Perguruan Tinggi Nasional (PTN), Perguruan Tinggi Swasta (PTS), Perguruan Tinggi Daerah (PTD) maupun PT Kekhususan (di bawah DEPAG). Selain itu, masih rendahnya kesadaran gender (<i>gender awareness</i>) di kalangan penentu kebijakan/pengambil keputusan di lingkungan PT tentang pentingnya kesetaraan dan keadilan gender (KKG) dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi.</p> <p>Terdapat persepsi bias gender : ilmu-ilmu eksakta dan teknologi sebagai produk kebudayaan merupakan domain laki-laki, sementara ilmu-ilmu non eksakta domainnya perempuan yang terinternalisasi pada anggota keluarga, masyarakat, kelembagaan pendidikan (guru, dosen vs murid dan mahasiswa) sebagai hasil proses sosialisasi antar generasi secara berkelanjutan.</p>	<p>Meningkatkan angka partisipasi kasar (APK) mahasiswa siswa perempuan, khususnya di Jurusan/PS lingkup bidang IPTEK dan Seni pada PTN/PTS/PTD/ PTK dengan memberi beasiswa.</p> <p>Meningkatkan jumlah dosen perempuan pada bidang-bidang Eksakta</p> <p>Meningkatkan akses dan partisipasi dosen tenaga pengajar perempuan dalam Program Pascasarjana, khususnya Stratum 3.</p> <p>Meningkatkan kesadaran gender dalam PT di lingkungan stakeholders Pendidikan tinggi, sehingga rumusan misi dan tujuan PT masing-masing menekankan pada menciptakan dan mengembangkan kualitas SDM yang dilandasi oleh nilai Kesetaraan dan Keadilan Gender.</p>	<p>Meningkatnya kesetaraan gender dalam PT dengan meningkatnya peran mahasiswa perempuan pada PT, Fakultas/Jenjang Program Pendidikan Tinggi/Jurusan dan atau PS yang dominan mahasiswa laki-laki, dan sebaliknya</p> <p>Meningkatnya kesadaran akan pentingnya KKG di kalangan penentu kebijakan/pengambil keputusan di lingkungan PT tentang pentingnya kesetaraan dan keadilan gender (KKG) dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi.</p> <p>Meningkatnya apresiasi warga masyarakat terhadap anak perempuan untuk melanjutkan sekolah ke PT.</p> <p>Meningkatnya persentase jumlah perempuan yang berpendidikan tinggi baik secara umum, dan secara</p>	<p>Penyadaran Gender bagi Pimpinan PT Contoh (melalui Round Table Discussion) untuk mensosialisasikan KKG di lingkungan Perguruan Tinggi/ Fakultas/ Jurusan/ Program Studi</p> <p>Sosialisasi gender bagi keluarga, masyarakat dan lingkungan PT tentang gender dalam PT</p> <p>Memberi beasiswa (dari dana abadi Jabar, Kab./ Kota) untuk anak perempuan di tingkat SMU yang berprestasi untuk mengikuti pendidikan tinggi pada bidang Eksakta, dan sebaliknya untuk anak laki-laki pada bidang yang "miskin" mahasiswa laki-laki.</p> <p>Pengembangan dan penyempurnaan Sistem</p>

<p>2. Masih rendahnya perhatian penentu kebijakan terhadap KKG Pendidikan Tinggi di Jawa Barat</p> <p>Sekalipun menunjukkan adanya keragaman menurut PT nya, namun ditenga-rai adanya pengaruh stereotipi budaya gender dalam hal IPTEK tercermin dalam pemilihan jurusan/fakultas</p> <p>Diduga nilai budaya kawin muda di pedesaan serta rendahnya kemampuan dukungan dana pendidikan menyebabkan rendahnya representasi perempuan dalam PT</p>	<p>Secara Umum :- Meningkatkan SDM Jawa Barat dalam pendidikan tinggi yang dilandasi oleh nilai-nilai budaya KKG</p> <p>Menciptakan SDM laki-laki dan perempuan Jawa Barat yang cerdas, terampil, trengginas, sehat jasmani dan rohani. Memiliki kreatifitas tinggi, selalu berfikir inovatif dan bekerja produktif sehingga memiliki keunggulan kompetitif dalam berbagai bidang pengetahuan dan teknologi.</p> <p>Meningkatkan akses SDM Jawa Barat dalam penguasaan dan peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berwawasan global dengan dilandasi nilai-nilai KKG</p>	<p>Informasi Perguruan Tinggi terpilah gender.</p>	<p>SDM yang tinggi gender.</p>
		<p>Informasi Perguruan Tinggi terpilah gender.</p>	<p>SDM yang tinggi gender.</p>
		<p>Informasi Perguruan Tinggi terpilah gender.</p>	<p>SDM yang tinggi gender.</p>
		<p>Informasi Perguruan Tinggi terpilah gender.</p>	<p>SDM yang tinggi gender.</p>
<p>2.</p>	<p>Secara Umum :- Meningkatkan SDM Jawa Barat dalam pendidikan tinggi yang dilandasi oleh nilai-nilai budaya KKG</p> <p>Menciptakan SDM laki-laki dan perempuan Jawa Barat yang cerdas, terampil, trengginas, sehat jasmani dan rohani. Memiliki kreatifitas tinggi, selalu berfikir inovatif dan bekerja produktif sehingga memiliki keunggulan kompetitif dalam berbagai bidang pengetahuan dan teknologi.</p> <p>Meningkatkan akses SDM Jawa Barat dalam penguasaan dan peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berwawasan global dengan dilandasi nilai-nilai KKG</p>	<p>Informasi Perguruan Tinggi terpilah gender.</p>	<p>SDM yang tinggi gender.</p>

DAFTAR PUSTAKA

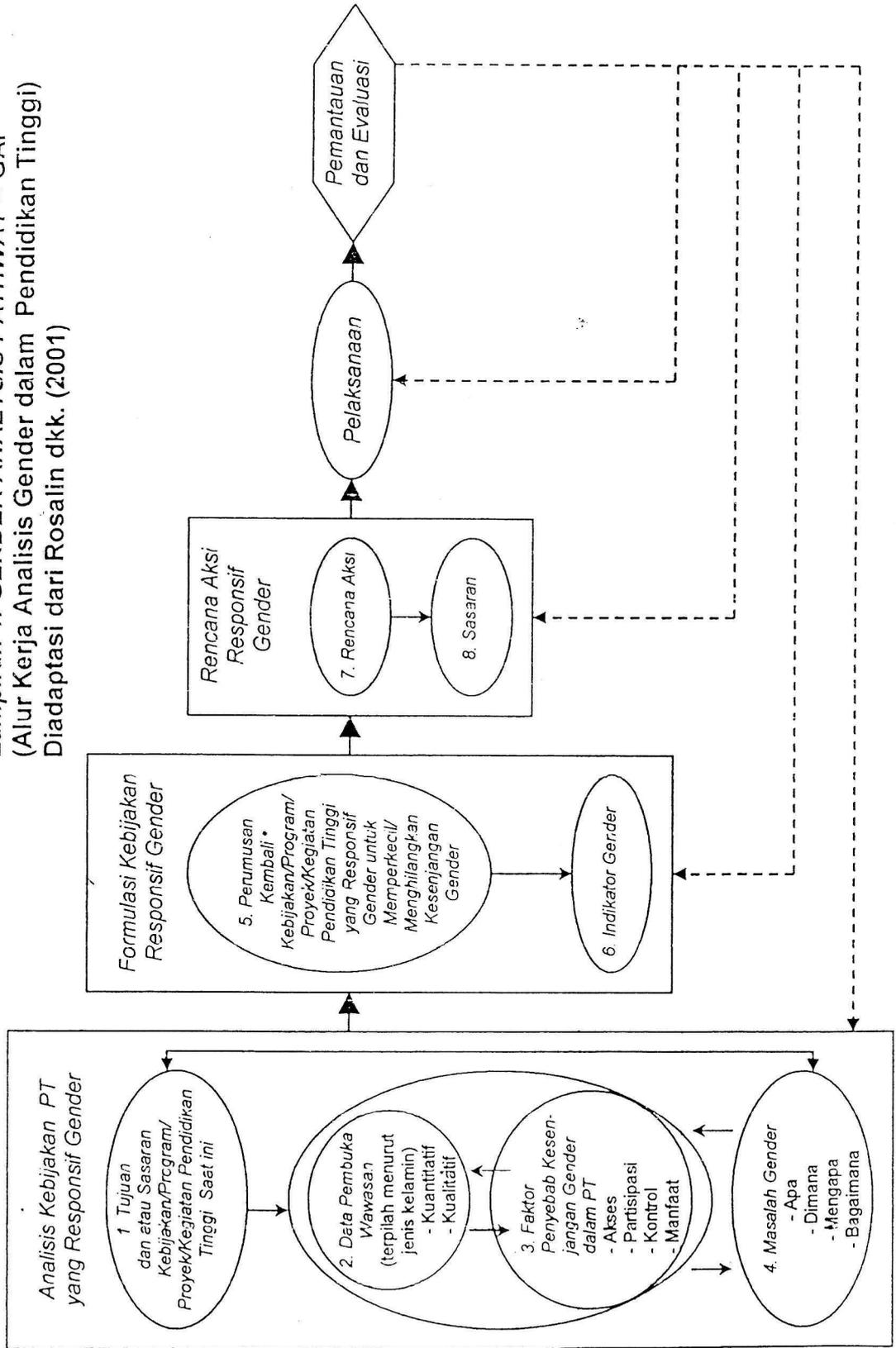
- Anonymous, 2000a. Ketetapan-Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat, Republik Indonesia. Hasil Sidang Umum MPR RI Tahun 1999. Sekretariat Jenderal MPR, RI, Jakarta.
- , 2000b. Undang-Undang Nomor Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2000 Tentang Program Pembangunan Nasional (PROPENAS) Tahun 2000-2004.
- , 2000c. Statistik dan Indikator Gender. Badan Pusat Statistik, Jakarta.
- , 2001. Panduan Pelaksanaan INPRES Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional. Kantor Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan, Jakarta.
- , Bappenas dan UNDP, 2001. Indonesia Laporan Pembangunan Manusia 2001. Menuju Konsensus Baru : Demokrasi dan Pembangunan Manusia di Indonesia. Jakarta
- International Labour Office, 2000. Gender, Poverty and Employment : Turning Capabilities into Entitlements. Geneva.
- Hasbullah, M.S. dan Rudi Saprudin D., 2001. Profil Statistik dan Indikator Gender di Provinsi Jawa Barat. Badan Pusat Statistik, Jakarta..
- Mugniesyah, S.S.M., P. Sajogyo dan Dwi Rachmina, 1994. Survey Terhadap Kebutuhan Wanita Dalam Pembangunan Pada Proyek Kerjasama Indonesia Australia Untuk Pengembangan Universitas di Bagian Timur Indonesia. Kasus di Universitas” :Udayana, Universitas Mataram dan Universitas Nusa Cendana. Indonesia-Australia Eastern University Project dan Pusat Studi Wanita –Lembaga Penelitian IPB.
- dan A. A. Nasution, 1996. Survei Penilaian Wanita Dalam Pembangunan Pada Proyek “Higher Education Development Support” (HEDS)/USAID. Jakarta.
- , dkk., 1997. Profil Jender Sarjana di Kotamadya Bogor, Jawa Barat. Pusat Studi Wanita-Lembaga Penelitian IPB dengan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Rosalin, L.N., Soedarti S., Yulfita R., Elizabeth C., dan Hertomo H., 2001. Gender Analysis Pathway (GAP): Alat Analisis Gender Untuk Perencanaan Pembangunan.Badan Perencanaan Pembangunan Nasional bekerjasama dengan Women’s Support Project CIDA, Jakarta.

Surbakti S., Yulfita R., Rosalin, L.N., dan Elizabeth C., 2001. Indikator Gender Untuk Perencanaan Pembangunan. Badan Perencanaan Pembangunan Nasional bekerjasama dengan Women's Support Project CIDA, Jakarta.

Suryadi, A. dan B.Pratitis, 2001. Analisis Gender Dalam Pembangunan Pendidikan. Badan Perencanaan Pembangunan Nasional bekerjasama dengan Women's Support Project CIDA, Jakarta.

Yentsch, C.M. dan C.J.Sindermann, 1992. The Women Scientist. Meeting the Challenges for a Successful Career. Plenum Press, New York.

Lampiran 1. GENDER ANALYSIS PATHWAY – GAP
 (Alur Kerja Analisis Gender dalam Pendidikan Tinggi)
 Diadaptasi dari Rosalin dkk. (2001)



Lampiran 2. Persentase jumlah mahasiswa menurut jenis kelamin, perguruan tinggi dan program pendidikan

No	Perguruan Tinggi	Jenis PT	L (%)	P (%)	Orang	L (%)	P (%)	Orang
			Program S-0			Program S-1		
1	UNPAD	Negeri/Nasional	49.6	50.4	14576	50.0	50.0	23584
2	UNPAR	Swasta	0.0	0.0		53.1	46.9	9903
3	UPI	Negeri/Nasional	31.9	68.1	100	43.6	56.4	7851
4	UNWIM	Negeri/Pemda	70.1	29.9	100	72.4	27.6	612
5	ITB	Negeri/Nasional	0.0	0.0		75.7	24.3	10761
6	IAIN	Negeri/Nasional	21.1	78.9	100	58.4	41.6	11265
7	IKOPIN	Negeri/Nasional				52.9	47.1	1744
8	STSI	Negeri/Nasional	76.8	23.2	237	57.9	42.1	845
9	Sek. Tingg Sumedang	Swasta	0.0	0.0		57.5	42.5	428
Sub-Jumlah			45.9	54.1	15113	55.7	44.3	66993
			Program S-2			Program S-3		
1	UNPAD	Negeri/Nasional	49.2	50.4	3014	73.7	26.3	777
2	UNPAR	Swasta	62.4	37.6	476	73.0	27.0	37
3	UPI	Negeri/Nasional	65.1	34.9	1591	59.2	40.8	524
4	UNWIM	Negeri/Pemda						
5	ITB	Negeri/Nasional	76.8	23.2	4149	73.4	26.6	398
6	IAIN	Negeri/Nasional						
7	IKOPIN	Negeri/Nasional						
8	STSI	Negeri/Nasional						
9	Sek. Tingg Sumedang	Swasta						
Sub-Jumlah			65.0	34.8	9230	69.2	30.8	1736

Lampiran 2. Jumlah mahasiswa menurut jenis kelamin dan Fakultas.

Perguruan Tinggi/Fakultas	Keadaan	Jumlah			Persentase	
		L	P	Jumlah	L	P
UNWIM		443	169	612	72.4	27.6
1. Faperta		109	60	169	64.5	35.5
2. Fahutan		149	28	177	84.2	15.8
3. Fak. Teknik		149	35	184	81.0	19.0
4. Fak Ekonomi		36	46	82	43.9	56.1
UNPAD		11791	11793	23584	50.0	50.0
1. Kedokteran	Ganjil/2002-2003	517	816	1333	38.8	61.2
2. Keperawatan		28	201	229	12.2	87.8
3. MIP A		2526	1707	4233	59.7	40.3
4. Pertanian		1382	1388	2770	49.9	50.1
5. F K G		155	664	819	18.9	81.1
6. Psikologi		117	463	580	20.2	79.8
7. Peternakan		780	489	1269	61.5	38.5
1. Hukum		883	647	1530	57.7	42.3
2. Ekonomi		1966	1565	3531	55.7	44.3
3. I S I P		1593	1333	2926	54.4	45.6
4. Sastra		891	1261	2152	41.4	58.6
5. I K O M		953	1259	2212	43.1	56.9
IKOPIN	2002-2003	923	821	1744	52.9	47.1
Manajemen Keuangan		460	440	900	51.1	48.9
Manajemen Produksi & Pemasaran		244	223	467	52.2	47.8
Manajemen Sumber Daya Manusia		219	158	377	58.1	41.9
UPI	2000/2001	3421	4430	7851	43.6	56.4
FIP		345	535	880	39.2	60.8
FPIPS		508	934	1442	35.2	64.8
FPBS		606	1378	1984	30.5	69.5
FPMIPA		731	1108	1839	39.7	60.3
FPTK		623	368	991	62.9	37.1
FPOK		608	107	715	85.0	15.0
IAIN	2002/2003	4684	6581	11265	41.6	58.4
Fak. Adat		406	909	1315	30.9	69.1
Fak Da'wah		886	1543	2429	36.5	63.5
Fak Syariah		748	1469	2217	33.7	66.3
Fak Tarbiyah		2082	1711	3793	54.9	45.1
Fak. Usluhuddin		562	949	1511	37.2	62.8
UNPAR	2002/2003	5187	4628	9815	52.8	47.2
1. Fak. Ekonomi		1372	1561	2933	46.8	53.2
2. Fak Hukum		615	646	1261	48.8	51.2
3. Fak SosPol		943	1256	2199	42.9	57.1
4. Fak Teknik		1050	391	1441	72.9	27.1
5 Fak. Filsafat		110	1	111	99.1	0.9
6. Fak Teknologi Industri		740	607	1347	54.9	45.1
7. FMIPA		357	166	523	68.3	31.7
ITB	2001/2002	8146	2615	10761	75.7	24.3
1. FMIPA		1051	906	1957	53.7	46.3
3. Teknik Industri		3519	555	4074	86.4	13.6
4. Ilmu Kebumihan dan Mineral		1414	173	1587	89.1	10.9
5. Sipil & Perencanaan		1699	750	2449	69.4	30.6
6. Seni Rupa dan Desain (FSRD)		463	231	694	66.7	33.3

Lampiran 3. Jumlah mahasiswa Program S-2 menurut Jenis kelamin, Program Studi dan Fakultas

Perguruan Tinggi/Program Studi	Kelompok	Jumlah			Persen	
		L	P	Jum	L	P
UNPAD	Ganjil/2002-2003	1192	1293	2485	48.0	52.0
1. Ekonomi Pert.	Eksakta	34	24	58	58.6	41.4
2. Ilmu Tanah	Eksakta	14	6	20	70.0	30.0
3. Il. Tanaman	Eksakta	51	28	79	64.6	35.4
4. Ilmu Ternak	Eksakta	15	5	20	75.0	25.0
5. Il. Psikologi	Eksakta	26	40	66	39.4	60.6
6. Ked. Dasar	Eksakta	28	55	83	33.7	66.3
7. M I P A	Eksakta	12	10	22	54.5	45.5
1. Il. Ekonomi	NonEksakta	256	250	506	50.6	49.4
2. Il. Hukum	NonEksakta	77	43	120	64.2	35.8
3. Il. Sosial	NonEksakta	200	144	344	58.1	41.9
6. Il. Sastra	NonEksakta	37	42	79	46.8	53.2
8. Kenotariatan	Eksakta	91	89	180	50.6	49.4
1. Bedah Mulut	Eksakta	18	11	29	62.1	37.9
2. Prosidonsia	Eksakta	4	1	5	80.0	20.0
3. Ortodontia	Eksakta	6	2	8	75.0	25.0
4. Pedodontia	Eksakta	5	1	6	83.3	16.7
1. Notariat	NonEksakta	20	31	51	39.2	60.8
1. Kedokteran	Eksakta	197	386	583	33.8	66.2
2. P S I K	NonEksakta	9	18	27	33.3	66.7
3. Kedokteran Gigi	Eksakta	65	69	134	48.5	51.5
4. Apoteker	Eksakta	26	37	63	41.3	58.7
5. Psikologi	NonEksakta	1	1	2	50.0	50.0
UNPAR		297	179	476	62.4	37.6
1. Magister Manajemen	NonEksakta	111	87	198	56.1	43.9
2. Magister Ilmu Hukum	NonEksakta	76	50	126	60.3	39.7
3. Magister Arsitektur	Eksakta	33	11	44	75.0	25.0
4. Magister Teknik Sipil	Eksakta	49	12	61	80.3	19.7
5. Magister Ilmu Sosial	NonEksakta	19	19	38	50.0	50.0
6. Magister Ilmu Theologi	NonEksakta	9	0	9	100.0	0.0
ITB	2001/2002	3187	962	4149	76.8	23.2
1. Aktuaria	Eksakta	23	8	31	74.2	25.8
2. Arsitektur	Eksakta	103	57	160	64.4	35.6
3. Astronomi	Eksakta	3	1	4	75.0	25.0
4. Biologi	Eksakta	42	55	97	43.3	56.7
5. Farmasi	Eksakta	41	41	82	50.0	50.0
6. Fisika	Eksakta	60	23	83	72.3	27.7
7. Geodesi	Eksakta	24	3	27	88.9	11.1
8. Geofisika Terapan	Eksakta	87	10	97	89.7	10.3
9. Informatika	Eksakta	69	17	86	80.2	19.8
10. Instrumentasi dan Kontrol	Eksakta	52	4	56	92.9	7.1
11. Ilmu & Teknik Mineral	Eksakta	19	10	29	65.5	34.5
12. Kimia	Eksakta	62	39	101	61.4	38.6
13. Matematika	Eksakta	16	25	41	64.8	35.2
14. Magister Manajemen	NonEksakta	626	134	760	82.4	17.6
15. Oseanografi & Sains Atmosfer	Eksakta	28	7	35	80.0	20.0
16. Perencanaan Wilayah Kota	Eksakta	69	29	98	70.4	29.6
17. Rekayasa Pertambangan	Eksakta	136	24	160	85.0	15.0
18. Seni Murni	NonEksakta	45	9	54	83.3	16.7

19. Desain	Eksakta	61	28	89	68.5	31.5
20. Sistem dan Teknik Jalan Raya	Eksakta	23	8	31	74.2	25.8
21. Studi Pembangunan	Eksakta	123	60	183	67.2	32.8
22. T. Elektro	Eksakta	461	60	521	88.5	11.5
23. T. Geologi	Eksakta	72	7	79	91.1	8.9
24. T. Kimia	Eksakta	45	43	88	51.1	48.9
25. T. Lingkungan	Eksakta	52	42	94	55.3	44.7
26. Teknik & Manajemen Industri	Eksakta	280	121	401	69.8	30.2
27. Teknik Mesin	Eksakta	127	11	138	92.0	8.0
28. T. Perminyakan	Eksakta	71	9	80	88.8	11.3
29. T. Sipil	Eksakta	237	58	295	80.3	19.7
30. Transportasi	Eksakta	77	18	95	81.1	18.9
31. T. Penerbangan	Eksakta	23	1	24	95.8	4.2
UPI		1035	556	1591	65.1	34.9
ADPEND	NonEksakta	128	67	195	65.6	34.4
ADPEND (BEP)	NonEksakta	78	34	112	69.6	30.4
BP	NonEksakta	42	37	79	53.2	46.8
BP (BEP)	NonEksakta	8	4	12	66.7	33.3
BP BAK	NonEksakta	15	8	23	65.2	34.8
BP BAK (BEP)	NonEksakta	0	2	2	0.0	100.0
PLS	NonEksakta	33	29	62	53.2	46.8
PLS (BEP)	NonEksakta	18	6	24	75.0	25.0
BHS. INDONESIA	NonEksakta	64	46	110	58.2	41.8
BHS. INDONESIA (BEP)	NonEksakta	14	6	20	70.0	30.0
BHS. INGGRIS	NonEksakta	55	56	111	49.5	50.5
BHS. INGGRIS (BEP)	NonEksakta	14	6	20	70.0	30.0
BIOLOGI SL	Eksakta	9	24	33	27.3	72.7
BIOLOGI (BEP)	Eksakta	12	2	14	85.7	14.3
FISIKA SL	Eksakta	30	9	39	76.9	23.1
FISIKA (BEP)	Eksakta	6	4	10	60.0	40.0
IPS	NonEksakta	55	29	84	65.5	34.5
IPS (BEP)	NonEksakta	12	4	16	75.0	25.0
MATEMATIKA SL	Eksakta	37	12	49	75.5	24.5
MATEMATIKA (BEP)	Eksakta	4	2	6	66.7	33.3
POR	NonEksakta	40	11	51	78.4	21.6
POR (BEP)	NonEksakta	2	0	2	100.0	0.0
PU	NonEksakta	39	20	59	66.1	33.9
PU (BEP)	NonEksakta	12	2	14	85.7	14.3
PENG. UKUR	NonEksakta	67	28	95	70.5	29.5
PENG. UKUR (BEP)	NonEksakta	11	6	17	64.7	35.3
PLS PELATIHAN	NonEksakta	99	42	141	70.2	29.8
ADPEND EKSEKUTIF	NonEksakta	49	15	64	76.6	23.4
IPS SD	NonEksakta	10	6	16	62.5	37.5
IPS SD (BEP)	NonEksakta	17	4	21	81.0	19.0
IPA SD	NonEksakta	15	14	29	51.7	48.3
IPA SD (BEP)	NonEksakta	10	0	10	100.0	0.0
MATEMATIKA SD	Eksakta	10	8	18	55.6	44.4
MATEMATIKA SD (BEP)	Eksakta	12	2	14	85.7	14.3
KIMIA SL	Eksakta	8	11	19	42.1	57.9

Lampiran 4. Jumlah mahasiswa S-3 menurut Jenis Kelamin dan Program Studi

Perguruan Tinggi		Jumlah			Persen	
		L	P	Jum	L	P
UNPAD		573	204	777	73.7	26.3
1. Ilmu Pertanian	Eksakta	77	42	119	64.7	35.3
2. Peternakan	Eksakta	12	8	20	60.0	40.0
3. Ilmu Psikologi	Eksakta	3	3	6	50.0	50.0
4. Ilmu Kedokteran	Eksakta	24	17	41	58.5	41.5
5. M I P A	Eksakta	19	8	27	70.4	29.6
1. Ilmu Ekonomi	Non Eksakta	195	65	260	75.0	25.0
2. Ilmu Hukum	Non Eksakta	65	13	78	83.3	16.7
3. Ilmu Sosial	Non Eksakta	153	35	188	81.4	18.6
4. Ilmu Sastra	Non Eksakta	25	13	38	65.8	34.2
JNPAR		27	10	37	73.0	27.0
A. Ilmu Ekonomi	Non Eksakta	7	6	13	53.8	46.2
B. Ilmu Hukum	Non Eksakta	11	2	13	84.6	15.4
C. Ilmu Teknik Sipil	Eksakta	5	1	6	83.3	16.7
D. Arsitektur	Eksakta	4	1	5	80.0	20.0
TB		292	106	398	73.4	26.6
1. Ilmu Pengetahuan Teknik	Eksakta	189	54	243	77.8	22.2
2. Matematika & IPA	Eksakta	87	52	139	62.6	37.4
3. Seni Rupa	Eksakta	16	0	16	100.0	0.0
IPI		310	214	524	59.2	40.8
1. PEND	Non Eksakta	56	43	99	56.6	43.4
2. IP	Non Eksakta	28	23	51	54.9	45.1
3. LS	Non Eksakta	44	22	66	66.7	33.3
4. IHS INDONESIA	Non Eksakta	21	16	37	56.8	43.2
5. PS	Non Eksakta	29	17	46	63.0	37.0
6. U	Non Eksakta	22	14	36	61.1	38.9
7. ENG. KUR	Non Eksakta	29	18	47	61.7	38.3
8. MATEMATIKA	Eksakta	11	5	16	68.8	31.3
9. PA	Eksakta	30	21	51	58.8	41.2
10. PEND EKSEKUTIF	Non Eksakta	40	35	75	53.3	46.7