

## **BAB II KAJIAN TEORI**

### **A. Dasar Teori**

#### **1. Tinjauan Gender**

##### **a. Gender**

Disadari bahwa isu gender merupakan isu baru bagi masyarakat, sehingga menimbulkan berbagai tafsiran dan respons yang tidak proposional tentang gender. Salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah bermacam-macamnya tafsiran tentang pengertian gender.

Istilah gender menurut Oakley (1972) berarti perbedaan atau jenis kelamin yang bukan biologis dan bukan kodrat Tuhan. Sedangkan menurut Caplan (1987) menegaskan bahwa gender merupakan perbedaan perilaku antara laki-laki dan perempuan selain dari struktur biologis, sebagian besar justru terbentuk melalui proses *social* dan *cultural*. Gender dalam ilmu sosial diartikan sebagai pola relasi lelaki dan perempuan yang didasarkan pada ciri sosial masing-masing (Zainuddin, 2006: 1).

Hilary M. Lips mengartikan gender sebagai harapan-harapan budaya terhadap laki-laki dan perempuan (*cultural expectations for women and men*). Sedangkan Linda L. Lindsey menganggap bahwa semua ketetapan masyarakat perihal penentuan seseorang sebagai laki-laki dan perempuan adalah termasuk bidang kajian gender

(*What a given society defines as masculine or feminim is a component of gender*). H. T. Wilson mengartikan gender sebagai suatu dasar untuk menentukan perbedaan sumbangan laki-laki dan perempuan pada kebudayaan dan kehidupan kolektif yang sebagai akibatnya mereka menjadi laki-laki dan perempuan. Elaine Showalter menyebutkan bahwa gender lebih dari sekedar perbedaan laki-laki dan perempuan dilihat dari konstruksi sosial-budaya (Nasaruddin Umar, 2010: 30).

Adapun istilah-istilah yang berkaitan dengan gender sebagaimana yang disampaikan dalam materi *Workshop* oleh Tim Gender Direktorat SMP adalah sebagai berikut:

1) Pengarusutamaan Gender

Pengarusutamaan gender adalah strategi yang digunakan untuk mengurangi kesenjangan antara penduduk laki-laki dan perempuan Indonesia dalam mengakses dan mendapatkan manfaat pembangunan, serta meningkatkan partisipasi dan mengontrol proses pembangunan.

2) Kesetaraan Gender

Kesetaraan gender adalah kesamaan kondisi bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh kesempatan serta hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, hukum, ekonomi, sosial budaya, pendidikan dan pertahanan dan keamanan nasional (hankamnas) serta kesamaan dalam

menikmati hasil pembangunan. Terwujudnya kesetaraan gender ditandai dengan tidak adanya diskriminasi antara perempuan dan laki-laki, dan dengan demikian mereka memiliki akses, kesempatan berpartisipasi, kontrol atas pembangunan dan memperoleh manfaat yang setara dan adil dari pembangunan. Adapun indikator kesetaraan gender adalah sebagai berikut:

a) Akses

Yang dimaksud dengan aspek akses adalah peluang atau kesempatan dalam memperoleh atau menggunakan sumber daya tertentu. Mempertimbangkan bagaimana memperoleh akses yang adil dan setara antara perempuan dan laki-laki, anak perempuan dan laki-laki terhadap sumberdaya yang akan dibuat. Sebagai contoh dalam hal pendidikan bagi guru adalah akses memperoleh beasiswa melanjutkan pendidikan untuk guru perempuan dan laki-laki diberikan secara adil dan setara atau tidak.

b) Partisipasi

Aspek partisipasi merupakan keikutsertaan atau partisipasi seseorang atau kelompok dalam kegiatan dan atau dalam pengambilan keputusan. Dalam hal ini guru perempuan dan laki-laki apakah memiliki peran yang sama dalam pengambilan keputusan di sekolah atau tidak.

c) Kontrol

Kontrol adalah penguasaan atau wewenang atau kekuatan untuk mengambil keputusan. Dalam hal ini apakah pemegang jabatan sekolah sebagai pengambil keputusan didominasi oleh gender tertentu atau tidak.

d) Manfaat

Manfaat adalah kegunaan yang dapat dinikmati secara optimal. Keputusan yang diambil oleh sekolah memberikan manfaat yang adil dan setara bagi perempuan dan laki-laki atau tidak.

3) Keadilan Gender

Keadilan gender adalah suatu proses dan perlakuan adil terhadap perempuan dan laki-laki. Dengan keadilan gender berarti tidak ada pembakuan peran, beban ganda, subordinasi, marginalisasi dan kekerasan terhadap perempuan maupun laki-laki.

4) Kesenjangan Gender

Dikatakan terjadi kesenjangan gender apabila salah satu jenis kelamin berada dalam keadaan tertinggal dibandingkan jenis kelamin lainnya ( $L > P$  atau  $L < P$ ).

**b. Kebijakan Pengarusutamaa Gender**

Praktek ketidakadilan gender masih dijumpai dalam proses pendidikan, baik yang dilakukan oleh keluarga maupun oleh lembaga pendidikan, tidak terkecuali di SMP. Untuk mencapai

kesetaraan gender, negara harus melakukan intervensi atau campur tangan dengan melakukan kebijakan untuk sebuah pembangunan.

Oleh sebab itu pemerintah telah menetapkan beberapa kebijakan tentang pengarusutamaan gender (PUG) yang diturunkan sebagai berikut:

- 1) INPRES No. 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam Pembangunan Nasional.

“Komponen kunci keberhasilan pengarusutamaan gender ditentukan oleh ada tidaknya komitmen politik dan kerangka kebijakan pemerintah dalam mendukung pembangunan berperspektif gender, sumber daya manusia yang memiliki gender analysis skill dan sumber dana yang memadai, data dan statistik gender, alat dan sistem monitoring dan evaluasi, media KIE, serta peran serta masyarakat”

- 2) Permendagri No. 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan PUG dalam Pembangunan di Daerah.

“Dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat di daerah, masih terdapat ketidaksetaraan dan ketidakadilan gender, sehingga diperlukan strategi pengintegrasian gender melalui perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, penganggaran, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan daerah”

- 3) Permendiknas No. 84 Tahun 2008 tentang Pedoman Pelaksanaan PUG di Bidang Pendidikan

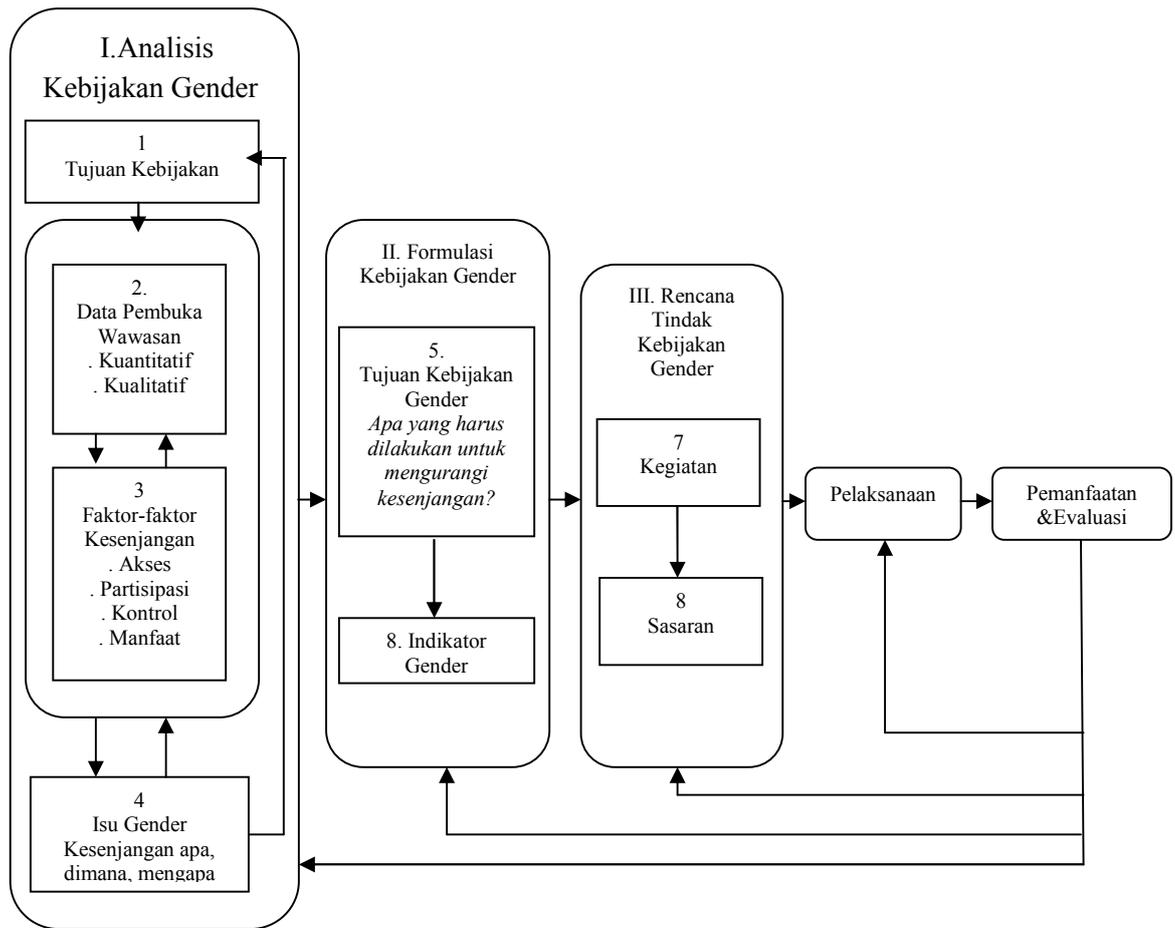
“Untuk memperlancar, mendorong, mengefektifkan dan mengoptimalkan pelaksanaan kegiatan pengarusutamaan gender di bidang pendidikan secara terpadu dan terkoordinasi, maka perlu menetapkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional tentang Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Bidang Pendidikan”

### c. PUG dalam Pendidikan

Zainuddin Maliki (2006: 7) mengatakan bahwa salah satu penyebab rendahnya kualitas pendidikan diakibatkan oleh adanya diskriminasi gender dalam dunia pendidikan. Ariyanto Nugroho dalam *Kompas* (2011: 12) menyebutkan bahwa pada materi ajar banyak contoh peran laki-laki dan perempuan yang bias gender. Anak-anak harus dilatih sejak dini untuk tidak membedakan peran laki-laki dan perempuan. Mengubah pola pikir hanya bisa melalui pendidikan.

Suatu kebijakan pendidikan dikatakan responsif gender apabila mengandung ketetapan yang jelas untuk memperkecil adanya kesenjangan gender di bidang pendidikan. Bappenas bersama-sama dengan WSP II dan CIDA mengembangkan alur kerja analisis gender (*gender analysis pathway-GAP*) yang dapat digunakan untuk membantu para perencana dalam melakukan pengarusutamaan gender dalam perencanaan kebijakan/program pembangunan (Ismi, 2009:136).

Dengan menggunakan GAP, para perencana pembangunan dapat mengidentifikasi kesenjangan gender (*gender gap*) dan permasalahan gender (*gender issues*) serta sekaligus menyusun rencana/kebijakan/program pembangunan yang ditujukan untuk memperkecil atau menghapus kesenjangan gender tersebut. Alur kerja analisis gender digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1. Alur Kerja Analisis Gender (Gender Analysis Pathway – GAP)**

Sumber: Ismi, 2009: 137

a) Tahap Analisis Kebijakan Gender

Tahap ini ditujukan untuk mengetahui apakah sebuah kebijakan, responsif gender atau tidak. Ini ibarat sebuah kegiatan untuk men-“diagnosa” kebijakan. Langkah awal dalam tahap ini adalah mengidentifikasi tujuan atau sasaran kebijakan yang ada saat ini, serta tujuan atau sasaran kebijakan apa saja yang telah dirumuskan untuk mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender. Selanjutnya sajian data kuantitatif dan kualitatif yang terpilih menurut jenis kelamin sebagai data

pembuka wawasan. Data tersebut dapat melihat apakah program yang ada saat ini sudah memberikan dampak yang berbeda bagi laki-laki dan perempuan.

Langkah berikutnya untuk menganalisis sebuah kebijakan responsif gender atau tidak adalah dengan menganalisis berbagai sumber dan atau faktor-faktor penyebab terjadinya kesenjangan gender, dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya kesenjangan gender dengan menggunakan empat elemen utama yaitu akses, kontrol, partisipasi dan manfaat.

Langkah terakhir dalam tahap ini adalah identifikasi masalah gender. Identifikasi masalah gender dapat dilakukan dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut: Apa masalah-masalah gender yang diungkapkan oleh faktor-faktor kesenjangan gender?, dan dimana letak kesenjangan gender antara laki-laki dan perempuan? kemudian mengapa terjadi kesenjangan dan bagaimana cara mengatasinya?

#### b) Formulasi Kebijakan Gender

Tahap ini merupakan tahap kedua dalam analisis gender, sebagai kelanjutan dari tahap sebelumnya. Tahap ini berusaha merumuskan formula kebijakan yang responsif gender. Untuk itu yang perlu dilakukan adalah melakukan identifikasi tentang indikator gender baik berupa indikator kuantitatif dan kualitatif apa saja yang perlu diidentifikasi dengan tujuan untuk mengukur

keberhasilan pelaksanaan program yang responsif gender. Selanjutnya perlu mengetahui indikator apa saja yang dapat menjelaskan apakah faktor-faktor kesenjangan sudah berkurang atau tetap atau bahkan bertambah? dan apakah ukuran keberhasilan kesetaraan dan keadilan gender?.

c) Rencana Tindak Kebijakan Gender

Tahap ketiga ini merupakan tahap krusial karena merupakan tindak lanjut dari dua tahap sebelumnya yang menentukan apakah sebuah kebijakan dapat di implementasikan atau tidak. Untuk itu ada dua langkah dalam tahap ini yaitu penyusunan rencana tindakan kebijakan/program yang responsif gender perlu disusun untuk mengurangi atau menghilangkan kesenjangan antara laki-laki dan perempuan. setelah itu yang perlu dilakukan adalah menentukan sasaran-sasaran apa (kualitatif dan atau kuantitatif) yang perlu dirumuskan untuk setiap rencana tindak kebijakan yang telah disusun.

**d. Implementasi PUG dalam Pendidikan**

Pengelolaan Pendidikan pada Sekolah Menengah Pertama, mencakup: 1) Kepala Sekolah dan pengawas sekolah dalam merancang pengembangan manajemen pendidikan SMP peka gender, 2) Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam merancang dan mendukung proses pembelajaran peka gender, 3) Peserta didik dalam mengikuti pembelajaran peka gender, 4) Komite

sekolah dalam mengembangkan program komite sekolah peka gender. (Kemendiknas, 2010). Berikut adalah contoh data pengelolaan pendidikan pada salah satu SMP di Kecamatan Kutoarjo yaitu SMP N 3 Purworejo tahun 2011 yang diperoleh pada saat pra observasi 27 Januari 2012:

**Tabel 1. Data Pengelolaan Pendidikan SMP N 3 Purworejo Tahun 2011**

| Jabatan              | Laki-laki | Perempuan |
|----------------------|-----------|-----------|
| Kepala Sekolah       | 1         | -         |
| Wakil Kepala Sekolah | 3         | 1         |
| Guru                 | 22        | 25        |
| Staf                 | 15        | 3         |
| Siswa                | 102       | 138       |

Sumber: SMP N 3 Purworejo

Strategi implementasi pendidikan berwawasan gender dalam materi *workshop* yang disusun oleh Tim Gender Direktorat PSMP dibagi menjadi 3 pilar, antara lain:

a) Pilar Manajemen

Mendesain dan mengimplementasikan manajemen pendidikan yang menegaskan pentingnya keterlibatan perempuan dan laki-laki secara seimbang dalam proses perencanaan, pelaksanaan, evaluasi maupun monitoring kebijakan/program/kegiatan pendidikan. Strategi integrasi keadilan dan kesetaraan gender dalam pengelolaan pendidikan akan diklasifikasikan ke dalam hal-hal: (1) penciptaan budaya sekolah yang berwawasan kesetaraan dan keadilan gender; (2) penataan sarana dan prasarana yang berwawasan kesetaraan dan keadilan gender; (3) pengelolaan SDM yang berwawasan

kesetaraan gender; (4) pengelolaan pendanaan yang berwawasan kesetaraan dan berkeadilan gender di sekolah; (5) pengelolaan kurikulum, dokumen I maupun dokumen II. Adapun tabel indikator pengelolaan atau manajemen sekolah adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Indikator pengelolaan atau manajemen sekolah**

| No. | Komponen   | Indikator  |
|-----|--|--|
| 1.  | Budaya Sekolah                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Semua jenis kelamin memperoleh akses yang sama dalam pelayanan pendidikan di sekolah</li> <li>• Semua jenis kelamin memiliki peluang yang sama untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan</li> <li>• Semua jenis kelamin memberikan kontrol terhadap sumberdaya pendidikan di sekolah</li> <li>• Semua jenis kelamin memperoleh manfaat yang seimbang di lingkungan sekolah</li> </ul> |
| 2.  | Sarana Prasarana                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mempertimbangkan kebutuhan spesifik yang berbeda antara laki-laki dan perempuan</li> <li>• Pemanfaatan sarana prasarana tidak didominasi oleh salah satu jenis kelamin</li> <li>• Mendorong tumbuhnya partisipasi aktif semua anak laki-laki dan perempuan</li> </ul>   |
| 3.  | Pengelolaan SDM (Tenaga Pendidik dan Kependidikan) | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Berlaku adil dan setara gender di lingkungan sekolah</li> <li>• Mengganti kegiatan anak-anak dengan kegiatan remaja dan dewasa</li> </ul>   |
| 4.  | Pembiayaan   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemenuhan kebutuhan untuk laki-laki dan perempuan secara setara, adil dan seimbang.</li> </ul>  |

Sumber: Kemendiknas, 2010: 15-16

b) Pilar Pembelajaran

Mendesain dan mengimplementasikan proses pembelajaran yang berwawasan kesetaraan gender, baik dalam perencanaan (penyusunan bahan ajar, silabus, RPP, standar kompetensi dan indikator, serta kesetaraan gender), pelaksanaan dan evaluasi. Unsur-unsur dalam perencanaan mengintegrasikan perilaku berkesetaraan dan berkeadilan gender adalah: (1) tujuan pendidikan dapat diakses peserta didik laki-laki dan perempuan; (2) bahan ajar yang digunakan seperti substansi, ilustrasi, struktur bahan ajar dan bahasa tidak menimbulkan ketimpangan gender, (3) metode atau langkah pembelajarannya dapat mengembangkan potensi kedua belah pihak, (4) media dan sumber belajar yang dirancang oleh guru dapat diakses oleh kedua belah pihak dan (5) penilaian yang didalamnya terkandung teknik, bentuk, maupun instrumen yang dirancang tidak memunculkan bias gender. Berikut tabel indikator kunci pembelajaran peka gender:

**Tabel 3. Indikator kunci pembelajaran peka gender**

| No. | Komponen                 | Indikator  |
|-----|--------------------------|--|
| 1.  | Perencanaan Pembelajaran | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pendidik menyusun rencana pembelajaran dengan mempertimbangkan kebutuhan spesifik peserta didik laki-laki dan perempuan</li> </ul>  |
| 2.  | Materi bahan ajar        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bahan ajar digunakan dalam pembelajaran sesuai dengan kebutuhan peserta didik laki-laki dan perempuan</li> <li>• Gambaran peran perempuan dan laki-laki disajikan dalam materi bahan ajar secara seimbang dalam frekuensi yang seimbang pula</li> </ul> |

|    |                         |   |
|----|-------------------------|---|
|    |                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penggunaan media pembelajaran yang seimbang antara peserta didik laki-laki dan perempuan</li> </ul>  |
| 3. | Metoda Pembelajaran     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pendidik memberika peran dan tanggungjawab yang eimbang antara peserta didik laki-lakid an perempuan dalam pembelajaran agar semua peserta didik dapat berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran</li> <li>• Pendidik melakukan pendekatan kepada peserta didik untuk mendorong potensi mereka secara optimal</li> </ul>   |
| 4. | Lingkungan Pembelajaran | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sarana dan prasarana pendidikan dapat memenuhi kebutuhan perserta didik laki-laki dan perempuan</li> <li>• Satuan pendidikan mendorong perilaku sensitif gender, seperti bahasa dan ungkapan-ungkapan yang digunakan, untuk menghindari terjadinya bentuk pelecehan dan diskriminasi gender</li> <li>• Waktu penyelenggaraan pendidikan disesuaikan dengan kebutuhan peserta didik (ini sangat penting untuk pendidikan non formal)</li> </ul> |
| 5. | Pendidik                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pendidik memiliki pemahaman mengenai keadilan dan kesetaraan gender</li> <li>• Tidak terdapat diskriminasi dalam penetapan kesejahteraan pendidik di tingkat satuan pendidikan</li> </ul>  |
| 6. | Penilaian Hasil Belajar | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Terlaksananya penilaian pembelajaran yang bisa diikuti dengan baik oleh peserta didik laki-laki dan perempuan</li> <li>• Adanya penilaian hasil pembelajaran yang tidak diskriminatif bagi peserta didik laki-laki dan perempuan</li> <li>• Terjadi keseimbangan hasil belajar antara peserta laki-laki dan perempuan</li> </ul>   |

Sumber: Kemendiknas, 2010: 16-17

### c) Pilar Peran Serta Masyarakat

Mendesain peran serta masyarakat yang berwawasan kesetaraan gender. Sebagai contoh dalam kepengurusan komite

maupun penyusunan kegiatan-kegiatan komite, antara lain: (1) mewadai dan menyalurkan aspirasi dan prakarsa masyarakat dengan memperhatikan perbedaan gender dalam melahirkan kebijakan operasional dan program pendidikan di satuan pendidikan; (2) meningkatkan tanggung jawab dan peran serta masyarakat yang seimbang antara laki-laki dan perempuan dalam penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan; (3) laki-laki dan perempuan bersama-sama berupaya menciptakan suasana dan kondisi transparansi, akuntabel, dan demokratis dalam penyelenggaraan dan pelayanan pendidikan yang bermutu di satuan pendidikan.

Dalam penelitian ini hanya akan melihat implementasi Kebijakan PUG di pilar manajemen dan pilar pembelajaran karena keterlibatan guru secara langsung terdapat pada kedua pilar tersebut.

## **2. Kebijakan Pendidikan**

### **a. Pengertian Kebijakan Pendidikan**

Kebijakan secara umum menurut Ealau dan Prewitt kebijakan adalah sebuah ketetapan yang berlaku yang dicirikan oleh perilaku yang konsisten dan berulang, baik dari yang membuatnya maupun yang mentaatinya atau yang terkena kebijakan itu. Titmuss mendefinisikan kebijakan sebagai prinsip-prinsip yang mengatur tindakan yang diarahkan kepada tujuan-tujuan tertentu. Lebih lanjut Titmuss menyatakan bahwa kebijakan senantiasa berorientasi kepada

masalah (*problem oriented*) dan berorientasi kepada tindakan (*action oriented*) (Edi Suharto, 2005: 7).

Dalam disertasinya, Sunarto (2011: 53) menyimpulkan bahwa kebijakan adalah suatu ketetapan yang memuat prinsip-prinsip untuk mengarahkan cara-cara bertindak yang dibuat secara terencana dan konsisten untuk mencapai tujuan tertentu.

Hugh Hecllo menyebutkan bahwa kebijakan adalah cara bertindak yang disengaja untuk menyelesaikan beberapa permasalahan. James E. Anderson juga memberikan rumusan kebijakan sebagai perilaku dari sejumlah aktor (pejabat, kelompok, dan instansi pemerintah) atau serangkaian aktor dalam suatu bidang kegiatan (Arif Rohman, 2009: 108).

Perserikatan Bangsa-Bangsa mengemukakan bahwa kebijakan adalah sebagai pedoman untuk bertindak. Pedoman tersebut bisa berwujud amat sederhana atau kompleks, bersifat umum atau khusus, luas ataupun sempit, kabur atau jelas, longgar atau terperinci, kualitatif atau kuantitatif, publik atau privat. Kebijakan dalam maknanya seperti ini mungkin berupa suatu deklarasi mengenai suatu dasar pedoman bertindak, suatu arah tindakan tertentu, suatu program mengenai aktivitas-aktivitas tertentu atau suatu rencana (Arif Rohman, 2009: 108).

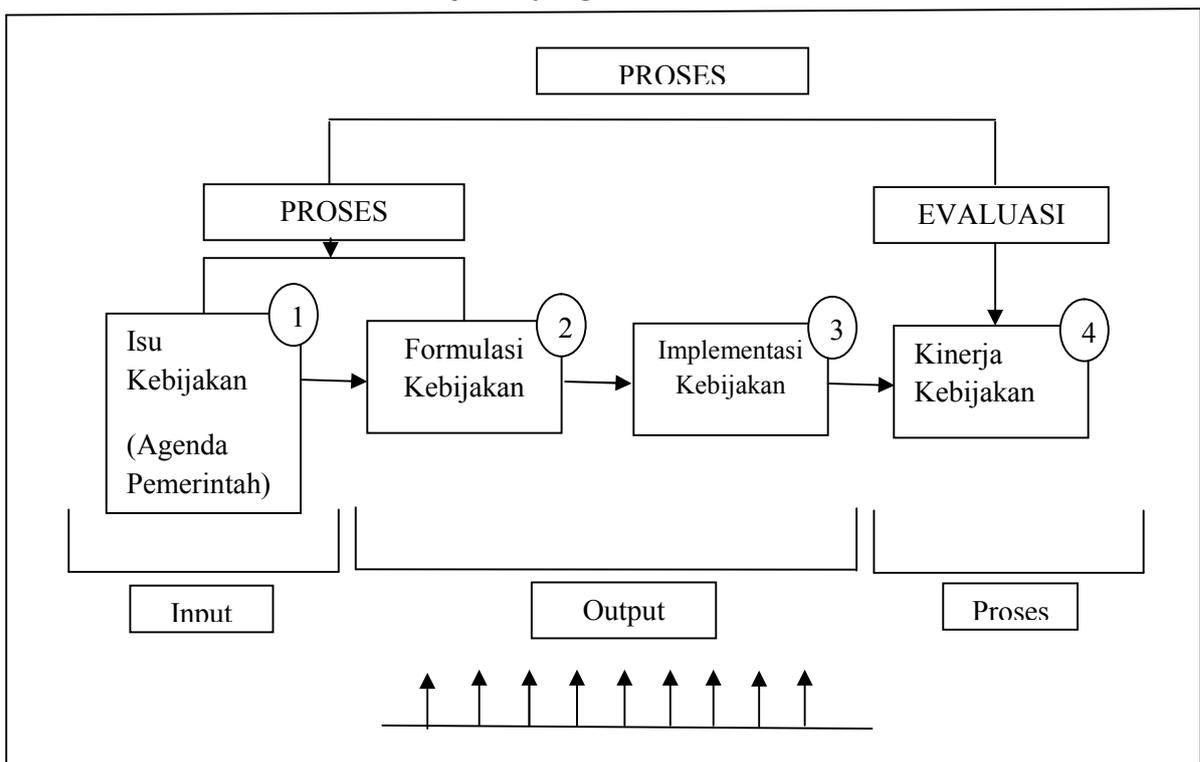
Menurut Tilaar dan Riant (2008: 140), kebijakan pendidikan merupakan keseluruhan proses dan hasil perumusan langkah-langkah

strategis pendidikan yang dijabarkan dari visi, misi pendidikan, dalam rangka untuk mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan dalam suatu masyarakat untuk suatu kurun waktu tertentu.

Dari pendapat para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa kebijakan pendidikan adalah sebuah ketetapan strategis mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan yang dibuat untuk mengatur perilaku konsisten dan berulang untuk mencapai tujuan pendidikan.

**b. Proses Kebijakan Pendidikan**

Proses kebijakan yang disarankan:



**Gambar 2: Proses Kebijakan (Tilaar dan Riant, 2008: 189)**

Model formal dari proses kebijakan pendidikan adalah dari gagasan kebijakan dimana gagasan tersebut berasal dari isu-isu

kebijakan pendidikan dari apa yang telah diagendakan oleh pemerintah, kemudian isu-isu tersebut masuk dalam perumusan kebijakan pendidikan. Formulasi atau perumusan kebijakan pendidikan tersebut kemudian diimplementasikan menuju kepada kinerja atau mencapai prestasi yang diharapkan. Prestasi yang diharapkan sebagai tujuan awal dapat dilihat dengan adanya sebuah evaluasi kinerja kebijakan pendidikan.

Keberhasilan pada masing-masing tahap akan berkontribusi keberhasilan pada tahapan selanjutnya, demikian pula kegagalan pada masing-masing tahap akan berkontribusi kegagalan pada tahap selanjutnya. (Tilaar dan Riant, 2008: 190). Sebagai contoh adanya isu ketimpangan gender dalam pendidikan, kemudian diformulasikan kebijakan PUG di sekolah yang dikelola secara terpusat oleh Kementerian Pendidikan. Pada praktiknya, pengelolaan secara terpusat menyebabkan banyak wilayah di daerah yang tidak terkontrol dalam proses implementasi kebijakan tersebut, sehingga kebijakan PUG tidak dapat mengatasi permasalahan yang ada dengan kata lain kinerja kebijakan menjadi tidak baik.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kegagalan dalam tahap sebelumnya akan menyebabkan kegagalan ditahap selanjutnya, begitu pula sebaliknya.

### c. Implementasi Kebijakan Pendidikan

Kebijakan yang telah direkomendasikan untuk dipilih oleh *policy makers* bukanlah jaminan bahwa kebijakan tersebut pasti berhasil dalam implementasinya (Subarsono, 2008: 87). Menurut Sunarto (2011: 54), implementasi kebijakan strategis dan kebijakan mutu dalam bidang pendidikan dapat dijabarkan menjadi program-program dan dilaksanakan dengan cepat, sesuai dengan kondisi dan potensi sekolah yang ada. Apabila suatu aspek dalam kebijakan mempunyai keterlaksanaan yang kurang, maka perlu dilakukan perbaikan. Semuanya ini tentunya memacu pada rumusan kebijakan yang sesuai untuk diimplementasikan, sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

Ada banyak variabel yang mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan baik yang bersifat individual, kelompok ataupun institusi. Berikut beberapa faktor yang menentukan keberhasilan implementasi kebijakan yang dikutip dalam Subarsono (2008: 89) yang dielaborasi dengan teori implementasi menurut George C. Edwards III (1980) adalah sebagai berikut:

#### 1) Komunikasi

Keberhasilan implementasi kebijakan mensyaratkan agar implementor mengetahui apa yang harus dilakukan. Apa yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus ditransmisikan kepada kelompok sasaran (*target group*) sehingga akan

mengurangi distorsi atau penyimpangan implementasi. Apabila tujuan dan sasaran suatu kebijakan tidak jelas atau bahkan tidak diketahui sama sekali oleh kelompok sasaran, maka kemungkinan akan terjadi resistensi dari kelompok sasaran.

## 2) Sumberdaya

Walaupun isi kebijakan sudah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementor kekurangan sumberdaya untuk melaksanakan, maka implementasi tidak akan berjalan efektif. Sumberdaya tersebut dapat berwujud sumberdaya manusia, yakni kompetensi implementor, dan sumberdaya finansial. Sumberdaya adalah faktor yang penting untuk implementasi kebijakan agar efektif. Tanpa sumberdaya, kebijakan hanya tinggal di kertas menjadi dokumen saja.

## 3) Disposisi

Disposisi adalah watak dan karakteristik yang dimiliki oleh implementor, seperti komitmen, kejujuran, dan sifat demokratis. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka dia akan dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan. Ketika implementor memiliki sikap atau perspektif yang berbeda dengan pembuat kebijakan, maka proses implementasi kebijakan juga menjadi tidak efektif.

#### 4) Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi yang bertugas mengimplementasikan kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Salah satu dari aspek struktur yang penting dari setiap organisasi adalah adanya prosedur operasi yang standar (*standard operating procedures* atau SOP). SOP menjadi pedoman bagi setiap implementor dalam bertindak.

Dari pemaparan diatas, peneliti tertarik untuk melihat disposisi sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan suatu implementasi kebijakan. Disposisi disini mengandung makna sikap dari implementor dimana jika sikap dari implementor berbeda dengan pembuat kebijakan, maka proses implementasi kebijakan juga menjadi tidak efektif. Sehingga peneliti menduga bahwa perilaku pengimplementasian suatu kebijakan dipengaruhi oleh sikap dari implementor itu sendiri.

Dalam hal ini peneliti berasumsi bahwa keberhasilan implementasi Kebijakan PUG ditentukan oleh sikap guru terhadap kesetaraan gender. Jika guru bersikap setuju terhadap kesetaraan gender maka perilaku guru akan konsisten dalam mengimplementasikan Kebijakan PUG. Di bawah ini akan dijelaskan mengenai hubungan sikap dan perilaku.

### **3. Hubungan Sikap dan Perilaku**

#### **a. Sikap**

Noeng Mohadjir (1992: 76) mengemukakan bahwa sikap adalah perpaduan antara *instink* dan kebiasaan, eksplanasi tersebut dengan mudah dapat diterima oleh para ahli psikologi atau sosiologi yang mengembangkan psikologi sosial; meskipun terdapat ragam aksentuasi proporsi. Sedangkan Toto Tasmara (2006: 1) mendefinisikan, *attitude* atau sikap sebagai kecenderungan untuk berbuat atau mengantisipasi sesuatu. Kamus Umum Bahasa Indonesia menerangkan bahwa sikap adalah perbuatan yang berdasar atas pendirian (pendapat atau keyakinan). Di dalam sikap tersebut terkandung sikap-sikap yang mencakup niat, keyakinan, pengetahuan, serta pandangan hidup. Sikap adalah kondisi mental yang kompleks yang melibatkan keyakinan dan perasaan, serta disposisi untuk bertindak dengan cara tertentu (Neila Ramadhani: 2008).

Harvey dan Smith menegaskan bahwa sikap adalah cara bertindak yang cenderung positif dan negatif, sikap itu tidak tampak dan tidak dapat diamati sedangkan yang tampak adalah perilaku. Thursone menyatakan sikap dapat diukur dari pendapat-pendapat seseorang. Sedangkan Raymond B. Cattell menyatakan bahwa sikap bukanlah suatu tindakan, atau suatu aksi, tetapi merupakan cara bertindak. Kemudian Newcomb mengatakan bahwa sikap bukan sebagai pelaksana motif tertentu, tetapi merupakan kesediaan untuk bangkitnya motif tertentu. Lebih lanjut Newcomb menyatakan

bahwa dari sudut pandang motivasi sikap merupakan suatu kesediaan untuk bangkitnya motif sehingga muncullah sebuah tindakan atau perilaku (Hendry: 2010).

Sadikin (2008: 17) dalam tesisnya menuliskan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi sikap, antara lain yaitu pengalaman pribadi, kebudayaan, orang lain yang dianggap penting, dan lingkungan dimana seseorang bersosialisasi. Sedangkan Bimo Walgito (2002: 110) menyatakan bahwa sikap merupakan organisasi pendapat, keyakinan seseorang mengenai objek atau situasi yang relatif ajeg yang disertai adanya perasaan tertentu, dan memberikan dasar kepada orang tersebut untuk membuat respon atau perilaku dalam cara tertentu yang dipilhnya.

Pengertian sikap didefinisikan Robbins (2001: 68) sebagai berikut:

*Attitudes are evaluative statements – either favorable or unfavorable – concerning objects, people, or events. Attitudes are not the same as values, but the two are interrelated. You can see this by looking at the three components of an attitude: cognition, affect, and behaviour.*

Maksudnya, sikap merupakan pernyataan penilaian mengenai suatu objek, orang atau peristiwa yang bernilai baik atau buruk. Sikap tidak sama dengan nilai, akan tetapi keduanya saling berhubungan. Struktur sikap dapat dilihat dari tiga komponen yaitu kognitif, afektif dan konatif. Uraian tiga komponen sikap menurut Robbins adalah sebagai berikut:

1) Komponen kognitif (komponen perseptual)

Komponen yang berkaitan dengan pengetahuan, pandangan, keyakinan, atau persepsi pendapat, kepercayaan. Komponen ini mengacu kepada proses berfikir, dengan penekanan pada rasionalitas dan logika. Elemen penting dari kognisi adalah kepercayaan yang bersifat penilaian yang dilakukan seseorang. Kepercayaan evaluatif yang dimanifestasikan sebagai kesan yang baik atau tidak baik yang dilakukan seseorang terhadap objek atau orang.

2) Komponen afektif (komponen emosional)

Komponen yang berhubungan dengan rasa senang atau tidak senang terhadap objek sikap. Rasa senang merupakan hal positif, sedangkan rasa tidak senang adalah hal negatif.

3) Komponen konatif (komponen perilaku atau *action component*)

Komponen yang berhubungan dengan kecenderungan bertindak atau berperilaku terhadap objek sikap. Misalnya ramah, hangat, agresif, tidak ramah atau apatis. Beberapa tindakan atau perilaku dapat diukur atau dinilai untuk memeriksa komponen sikap. (Hendry: 2010)

Dari ketiga komponen di atas, Robbins (2009: 68) berpendapat bahwa pada dasarnya sikap lebih menunjuk ke bagian afektif.

*Viewing attitudes as made up of three components – cognition, affect, and behaviour – is helpful toward understanding their complexity and the potential relationship between attitudes and behaviour. But for clarity's sake, keep in mind that the term*

*attitude essentially refers to the affective part of the three component.*

Ketika memandang bahwa sikap terdiri dari tiga komponen (kognitif, afektif dan konatif) hal ini sangat membantu terhadap pemahaman kompleksitas sikap itu sendiri dalam hubungannya dengan perilaku. Akan tetapi perlu diketahui bahwa pada dasarnya sikap lebih menunjuk pada bagian afektif dari ketiga komponen tersebut.

Lebih mudah untuk mengubah sikap seseorang jika komitmennya pada sikap itu tidak kuat. Sebaliknya, semakin kuat keyakinan mengenai sikap itu, semakin sukar untuk mengubahnya, tambahan pula, sikap yang telah diungkapkan secara publik akan lebih sukar diubah karena perubahan itu menuntut seseorang untuk mengakui bahwa ia melakukan kekeliruan. (Robbins, 2001: 148)

Dari berbagai pendapat yang dikemukakan para ahli dapat disimpulkan bahwa sikap ialah hasil perpaduan dari tiga komponen; kognitif, afektif dan konatif. Akan tetapi sikap disini lebih dipandang sebagai hasil dari afektif dimana afektif merupakan kesiapan atau kondisi mental psikologis yang dipengaruhi oleh keyakinan atau niat seseorang untuk mereaksi secara positif (senang) ataupun negatif (tidak senang) terhadap suatu objek yang nantinya akan melahirkan sebuah pendapat, nilai dan perilaku.

Dalam penelitian ini, sikap positif (setuju) atau negatif (tidak setuju) terhadap kesetaraan gender berawal dari informasi yang

diterima guru berupa isu atau wacana mengenai gender. Isu tersebut oleh guru akan diolah berdasarkan informasi dan pengetahuan yang dimiliki sebelumnya. Dalam pemikirannya akan muncul suatu kesimpulan apa akibat yang timbul apabila ia ikut kesetaraan gender. Dengan kata lain, informasi atau pesan yang diterima akan menimbulkan sebuah keyakinan yang akan menimbulkan sikap tertentu terhadap keikutsertaannya dalam kesetaraan gender. Guru akan memberikan persetujuan dan ketidaksetujuannya mengikuti kesetaraan gender.

**b. Perilaku**

Kamus Besar Bahasa Indonesia memberikan pengertian bahwa perilaku merupakan tanggapan atau reaksi individu terhadap rangsangan atau lingkungan. Sedangkan pengertian perilaku (*behavior*) menurut Bimo Walgito (1994: 15) adalah kegiatan individu sebagai akibat dari stimulus yang diterima baik stimulus internal maupun eksternal. Kemudian Skinner (Bower dan Hilgart, 1981: 170) membedakan perilaku menjadi dua macam, yaitu *respondent behavior* dan *operant behavior*. *Respondent behavior* merupakan tingkah laku bawaan individu yang berupa refleks-refleks dan *instink*, sedangkan *operant behavior* merupakan tingkah laku individu yang dibentuk, dipelajari, dan dapat dikendalikan melalui proses belajar. Oleh sebab itu, Wasty Soemanto (2006: 104) menyatakan bahwa tingkahlaku akan berkembang jika manusia

melakukan belajar sehingga terjadi perubahan-perubahan kualitatif individu.

Perilaku diasumsikan oleh Robbins (2006: 59) ditentukan dari luar—yaitu, dipelajari—bukannya dari dalam—refleksi atau tak dipelajari. Ditambahkan pula dengan pendapat Skinner bahwa menciptakan perilaku yang khusus, frekuensi perilaku tersebut akan meningkat.

Pengalaman Lapiere menunjukkan bahwa perilaku akan lepas dari sikap yang ada pada diri seseorang. Tidak ada jaminan bahwa sikap yang berubah akan mengubah pula perilaku seseorang. Dari penelitian Leon Festinger timbul pendapat yang memandang bahwa perilaku tidak dilatarbelakangi oleh sikap yang ada pada diri seseorang. Sedangkan Myers berpendapat bahwa perilaku merupakan sesuatu yang akan kena banyak pengaruh dari lingkungan. Demikian pula sikap yang diekspresikan (*ekspresi attitudes*) juga merupakan sesuatu yang dipengaruhi oleh keadaan sekitarnya. Pendapat Myers pada dasarnya menginformasikan bahwa ada kaitan antara sikap dan perilaku, sikap dan perilaku saling berpengaruh satu dengan yang lain. (Mami Hajaroh, 1997: 41)

Dari pendapat beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa perilaku merupakan sebuah tindakan yang dilatarbelakangi oleh niat seseorang untuk menyikapi sesuatu dan dipengaruhi oleh lingkungan.

### c. Sikap dan Perilaku

Dalam buku *Organizational Behavior*, Robbins & Judge (2009: 110) mengatakan bahwa ada hubungan antara sikap dan perilaku.

*Early research on attitudes assumed that they were causally related to behaviour; that is, the attitudes people hold determine what they do. Common sense, too, suggests a relationship.*

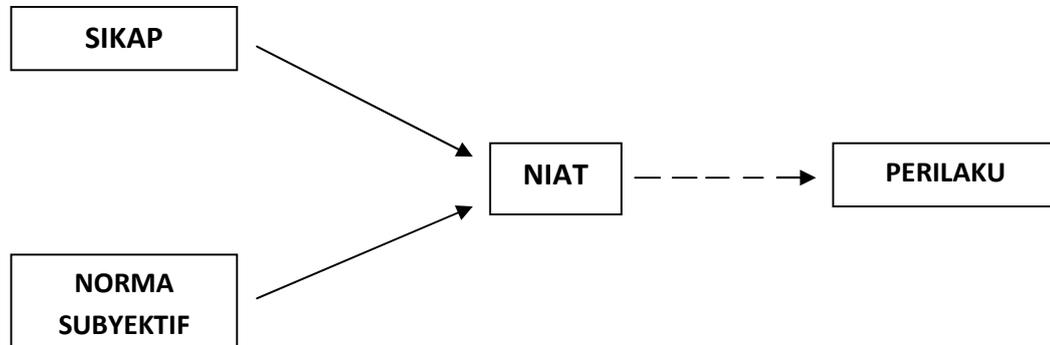
Penelitian terdahulu mengenai sikap diasumsikan bahwa sikap tersebut merupakan hubungan sebab akibat dari perilaku. Dimana sikap seseorang ditentukan oleh apa yang dia lakukan. Kesimpulannya, bahwa keduanya merupakan sebuah hubungan.

Hubungan antara sikap dan perilaku menurut Anastasi (1982) yang dikutip oleh Mami Hajaroh (1997: 36), menyatakan bahwa sikap seseorang tidak dapat diamati secara langsung, melainkan harus ditafsirkan terlebih dahulu dari perilaku yang tampak secara verbal maupun non verbal. Zamroni (1992: 153) mengatakan bahwa sikap dipandang sebagai faktor yang ikut menentukan perilaku. Sebab dengan mengetahui sikap seseorang akan dapat diramalkan perilaku tertentu orang tersebut.

Fishbein (1980) sebagaimana yang dikutip oleh Zamroni (1992: 154) mengelaborasi teori yang menyatakan bahwa perilaku adalah fungsi dari sikap.

“Ia menunjukkan bahwa perilaku erat kaitannya dengan niat. Sedangkan niat akan ditentukan oleh sikap. Jadi sikap tidak bisa menjelaskan secara langsung terhadap perilaku tanpa melalui niat.”

Dengan demikian, teori Fishbein tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 3 : Teori Fishbein Tentang Perilaku**

Sumber: Zamroni (1992: 154)

Berdasarkan beberapa teori tersebut dapat disimpulkan bahwa sikap memiliki hubungan yang signifikan terhadap perilaku seseorang. Perilaku seseorang muncul karena dipengaruhi oleh niat dimana niat tersebut dilahirkan dari sebuah sikap.

#### **d. Faktor Pembentuk Sikap dan Perilaku**

Dalam menghubungkan antar sikap dan perilaku, perlu diketahui terlebih dahulu beberapa faktor pembentuk sikap dan perilaku menurut Robbins (2006: 47-53) adalah sebagai berikut:

##### **1) Usia**

Terdapat keyakinan meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Sebagian besar penelitian menunjukkan hubungan positif antara usia dan kepuasan, sekurangnya sampai usia 60 tahun. Studi ini mencampuradukkan karyawan profesional dan non-profesional. Jika kedua tipe itu dipisah, kepuasan cenderung terus-menerus meningkat pada para

profesional dengan bertambahnya usia mereka, sedangkan pada non-profesional kepuasan itu merosot selama usia setengah baya dan kemudian naik lagi pada tahun-tahun berikutnya.

## 2) Jenis Kelamin

Bukti menunjukkan bahwa tempat terbaik untuk memulai adalah dengan pengakuan bahwa terdapat hanya sedikit, jika ada, perbedaan penting antara pria dan wanita yang akan mempengaruhi kinerja mereka. Penelitian-penelitian psikologis menunjukkan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan berkemungkinan lebih besar daripada wanita untuk memiliki harapan atas keberhasilan, namun perbedaan itu tidak besar.

## 3) Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual merupakan kapasitas untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan mental. Pekerjaan membebankan tuntutan-tuntutan berbeda kepada pelaku untuk menggunakan kemampuan intelektual. Singkat kata, makin banyak tuntutan pemrosesan informasi dalam pekerjaan tertentu, makin banyak kecerdasan dan kemampuan verbal umum yang dibutuhkan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan sukses. Kemampuan intelektual disini diasumsikan sebagai tingkat pendidikan, dimana semakin tinggi tingkat

pendidikan seseorang, semakin banyak pengetahuan yang diperoleh maka semakin positif sikap dan perilakunya.

Slameto (1988: 171-173) untuk memudahkan dalam pengukuran sikap dan perilaku, maka dalam penelitian digunakan Taksonomi Bloom. Taksonomi Blom dibuat untuk tujuan penelitian yang di dalamnya terbagi menjadi tiga domain, yaitu kognitif (*cognitive*), afektif (*affective*) dan psikomotor (*psychomotor*). Domain psikomotorik disini diasumsikan sebagai aspek perilaku karena lebih menekankan ke perbuatan atau tindakan trampil. Adapaun ranah-  
ranah taksonomi Bloom yang telah direvisi Krathwohl adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. Ranah Kognitif – Pengetahuan**

| No. | Kategori Kognitif | Kata Kerja Operasional   |
|-----|-------------------|--|
| 1.  | Mengingat         | Mengenal kembali, mengidentifikasi, menyatakan kembali.  |
| 2.  | Memahami          | Menginterpretasikan, memberi contoh, mengklasifikasikan, menyimpulkan, membandingkan, menjelaskan. |
| 3.  | Menerapkan        | Menggunakan, melaksanakan.   |
| 4.  | Menganalisis      | Membedakan, menguraikan, mengorganisasikan.  |
| 5.  | Mengevaluasi      | Mengecek, memberikan kritik  |
| 6.  | Mengkreasi        | Mengembangkan, merencanakan, membuat   |

**Tabel 5. Ranah Afektif – Sikap (*Attitude*)**

| No. | Kategori Afektif | Kata Kerja Operasional  |
|-----|------------------|---|
| 1.  | Penerimaan       | Bertanya, memilih, mengidentifikasi, menentukan, menunjukkan. |

|    |               |   |
|----|---------------|---|
| 2. | Tanggapan     | Menjawab, membantu, memenuhi, mendiskusikan, membantu, mempresentasikan |
| 3. | Penilaian     | Membedakan, menjelaskan, memulai, membenarkan, mengusulkan.             |
| 4. | Organisasi    | Mengatur, mengkombinasikan, membandingkan, memodifikasi, menyusun.      |
| 5. | Internalisasi | Menampilkan kepercayaan diri, menjaga, bekerjasama.                     |

**Tabel 6. Ranah Psikomotorik – Perilaku (*Behavior*)**

| No. | Kategori Psikomotorik | Kata Kerja Operasional  |
|-----|-----------------------|---|
| 1.  | Imitasi               | Mengamati, mencoba, mengikuti, mengulang.                                   |
| 2.  | Manipulasi            | Mengikuti (petunjuk), melengkapi, menampilkan, memainkan, menghasilkan.     |
| 3.  | Presisi               | Mencapai tingkat otomatis, ahli, mahir, terampil, mengontrol, mempraktikan. |
| 4.  | Artikulasi            | Membangun, mengkoordinasikan, mengembangkan, merumuskan, mengajarkan.       |
| 5.  | Naturalisasi          | Mendesain, menentukan, mengatur, menemukan, mengelola.                      |

Dalam penelitian ini hanya akan menggunakan ranah afektif (sikap) dan psikomotorik (perilaku) sebagai indikator yang nantinya digunakan dalam pembuatan instrumen penelitian.

## **B. Hasil Penelitian Relevan**

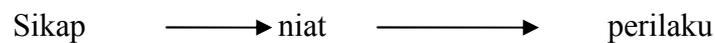
Penelitian Mami Hajaroh (1997) di Yogyakarta mengenai sikap dan perilaku, membuktikan bahwa terdapat efek yang positif terhadap sikap dan perilaku. Efek total masing-masing variabel terhadap perilaku meningkat setelah melalui sikap. Aspek pendidikan afektif merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan pendidikan kognitif dan psikomotor.

Ismi Dwi Astuti Nurhaeni (2007) memberikan beberapa temuan penting dalam penelitiannya, antara lain adalah (1) Kualitas kebijakan pendidikan di Provinsi Jawa Tengah memiliki beberapa variasi dari netral gender, potensial bias gender, dan responsif gender. (2) Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap keberhasilan atau kegagalan masuknya gender pada kebijakan pendidikan adalah: (a) preferensi dan pengetahuan aktor-aktor pemangku kepentingan/*stakeholders* yang terlibat dalam perumusan kebijakan pendidikan; (b) pembentukan dan pengembangan pionir-pionir gender, baik secara individu maupun secara kelompok; (c) proses pembelajaran bersama antara *stakeholder*, pioner gender dan jejaringnya sehingga menumbuhkan sensitivitas gender yang akan berkontribusi terhadap masuknya perspektif gender pada kebijakan pendidikan melalui perubahan kebijakan dan perubahan organisasi.

Hasil penelitian Ahmad Dardiri, dkk mengenai persepsi guru tentang kesetaraan gender menyebutkan bahwa nilai-nilai kesetaraan gender sudah muncul dalam implementasinya di sekolah, baik dalam proses pembelajaran di kelas maupun dalam perilaku warga sekolah. Jika ditinjau dari analisis gender, siswa maupun siswi memiliki akses, kesempatan, peran dan partisipasi yang sama dalam proses pembelajaran di kelas. Hanya saja dalam beberapa kasus, ada perbedaan kesempatan antara siswa dan siswi. Misalnya dalam ekstrakurikuler, mata pelajaran PKK dan mata pelajaran elektronik. Dalam hal prestasi, beberapa tahun terakhir menunjukkan bahwa prestasi akademik siswi lebih menonjol dibandingkan siswa.

### C. Kerangka Pikir

Mengacu pada teori yang menyebutkan keterkaitan antara sikap dan perilaku serta teori tentang pembentuk sikap dan perilaku, maka peneliti mengembangkan suatu kerangka berfikir yang dijadikan sebagai model penelitian tentang sikap dan perilaku guru terhadap kebijakan pengarusutamaan gender (PUG). Berikut adalah model tentang hubungan sikap dan perilaku beserta model tentang pembentukan sikap.

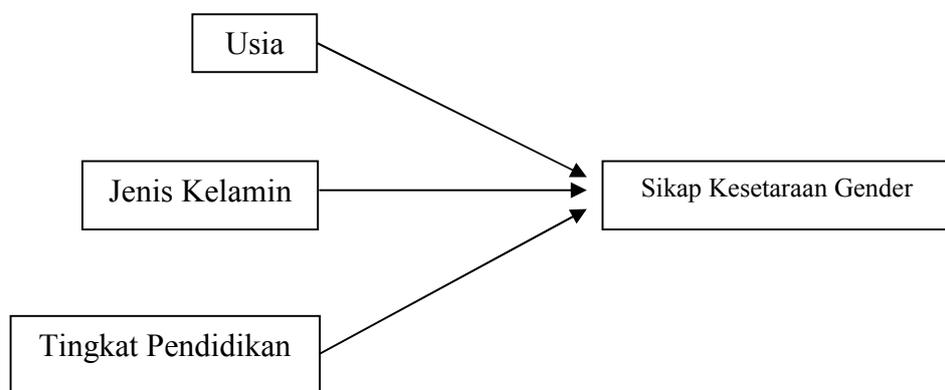


**Gambar 4 : Hubungan sikap dan perilaku**

Gambar 4 menjelaskan bahwa: Pertama, sikap responsif gender hanya mengandung unsur afektif (keyakinan atau niat) dan tidak mengandung unsur kognitif, afektif dan konatif. Sikap responsif gender pada guru merupakan predisposition atau kecenderungan guru untuk menyatakan setuju atau tidak setuju, senang atau tidak senang, yakin atau tidak yakin secara konsisten terhadap kebijakan pengarusutamaan gender (PUG) yang ada dibidang pendidikan. Kedua, memprediksi perilaku guru dalam mengimplementasikan kebijakan pengarusutamaan gender (PUG) dengan menggunakan unsur niat untuk melakukan sesuatu tindakan yang berhubungan dengan masalah gender. Akan tetapi niat disini tidak digunakan sebagai variabel yang diteliti karena niat merupakan sesuatu yang tidak berujud. Mengukur sesuatu yang tidak berujud adalah sulit. Yang bisa dilakukan hanyalah mengukur kemungkinan keberadaan niat tersebut berdasarkan bukti-bukti keberadaan niat tersebut. Keberadaan niat tersebut

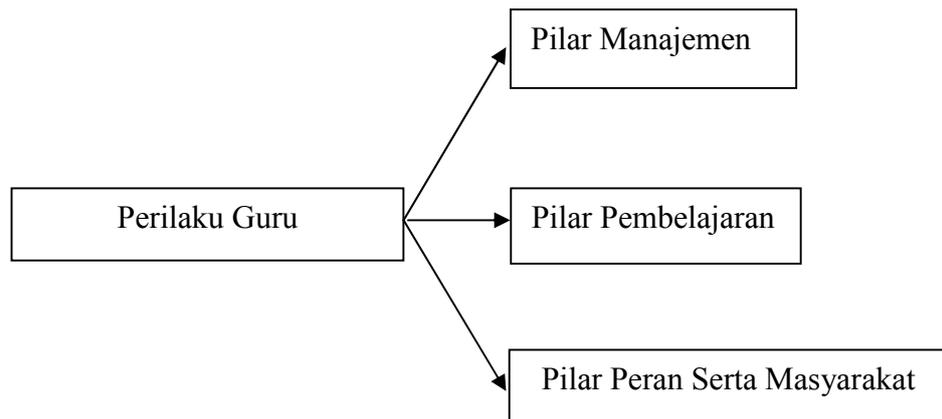
terdapat di dalam sikap dan perilaku sehingga yang akan diukur dan diteliti nantinya hanyalah faktor sikap dan perilaku.

Dibawah ini merupakan gambar yang menunjukkan bahwa sikap kesetaraan gender guru terbentuk oleh beberapa faktor, antara lain usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan guru. Ketiga faktor ini merupakan faktor pengontrol dari munculnya sikap, sehingga tidak ditampilkan sebagai variabel dalam penelitian ini.



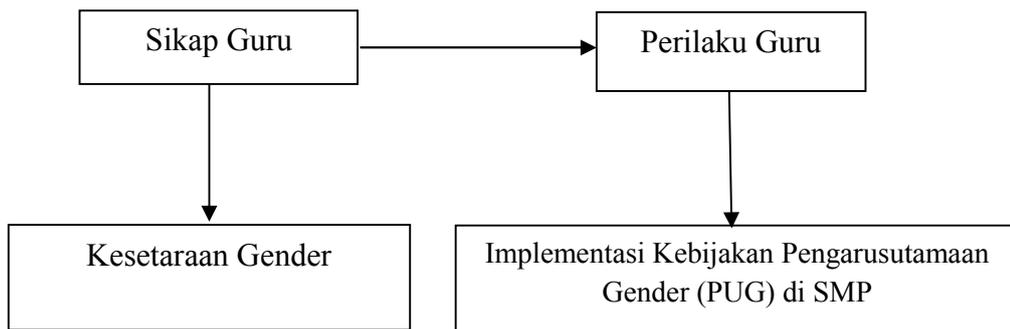
**Gambar 5 : Faktor Pembentuk Sikap**

Setelah itu gambar 6 menjelaskan tentang perilaku guru dalam mengimplementasikan kebijakan pengarusutamaan gender di sekolah. Perilaku responsif gender ini dinyatakan dengan sering atau tidak sering guru dalam mengimplementasikannya. Perilaku guru dalam implementasi kebijakan pengarusutamaan gender (PUG) di sekolah terbagi menjadi tiga pilar, yaitu pilar manajemen sekolah, pembelajaran dan peran serta masyarakat. Akan tetapi dalam penelitian ini hanya difokuskan pada pilar manajemen dan pembelajaran saja karena kedua pilar ini yang berhubungan langsung dengan guru.



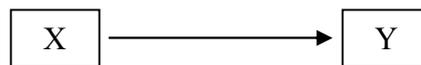
**Gambar 6: Perilaku guru dalam implementasi Kebijakan Pengarusutamaan Gender (PUG) di SMP**

Dengan beberapa model hubungan sikap dan perilaku responsif gender, maka diperoleh kerangka konseptual sebagai berikut:



**Gambar 7: Kerangka konseptual**

Hubungan antara variabel penelitian dapat disusun dalam suatu kerangka konseptual penelitian tentang pengaruh sikap kesetaraan gender guru terhadap perilaku pengimplementasian kebijakan pengarusutamaan gender (PUG) di sekolah menengah pertama adalah sebagai berikut:



**Gambar 8: Kerangka Konseptual Penelitian**

Keterangan:

X : Sikap Kesetaraan Gender Guru

Y : Perilaku Pengimplementasian Kebijakan PUG

#### **D. Hipotesis**

##### 1. Hipotesis Utama

- a. H1 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan sikap kesetaraan gender guru terhadap perilaku pengimplementasian Kebijakan Pengarusutamaan Gender (PUG) di SMP se-Kecamatan Kutoarjo.
- b. H2 = Semakin guru setuju terhadap kesetaraan gender, maka perilakunya akan semakin konsisten dalam mengimplementasikan kebijakan PUG di SMP se-Kecamatan Kutoarjo.

##### 2. Hipotesis Tambahan

- a. Kecenderungan sikap terhadap kesetaraan gender guru ditentukan oleh usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan.
- b. Konsistensi perilaku guru dalam pengimplementasian Kebijakan PUG ditentukan oleh usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan.
- c. Pengaruh sikap kesetaraan gender guru terhadap perilaku pengimplementasian Kebijakan PUG ditentukan oleh usia.
- d. Pengaruh sikap kesetaraan gender guru terhadap perilaku pengimplementasian Kebijakan PUG ditentukan oleh jenis kelamin.
- e. Pengaruh sikap kesetaraan gender guru terhadap perilaku pengimplementasian Kebijakan PUG ditentukan oleh tingkat pendidikan.