Dr. Hj. Binti Maunah, M.Pd.I
Hj. Indah Komsiyah, M.Pd

Dinamika Perempuan

dalam Jabatan Struktural di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri

Studi Multi Situs di
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang,
IAIN Tulungagung, dan IAIN Kediri

Dr. Hj. Binti Maunah, M.Pd.I
Indah Komsiyah, M.Pd

DINAMIKA PEREMPUAN DALAM JABATAN STRUKTURAL DI PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM NEGERI

Studi Multi Situs di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, IAIN Tulungagung, dan IAIN Kediri

Dinamika Perempuan dalam Jabatan Struktural di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri:
Studi Multi Situs di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, IAIN Tulungagung, dan IAIN Kediri

Copyright © Binti Maunah & Indah Komsiyah, 2020
Hak cipta dilindungi undang-undang
All right reserved

Layout: Saiful Mustofa
Desain cover: Diky M. Fauzi
vi+89 hlm: 14 x 20,3 cm
Cetakan Pertama, Januari 2020
ISBN: 978-623-7706-13-7

Anggota IKAPI

Hak cipta dilindungi undang-undang. Dilarang memplagiasi atau memperbanyak seluruh isi buku ini.

Diterbitkan oleh:
Akademia Pustaka
Perum. BMW Madani Kavling 16, Tulungagung
Telp: 081216178398
Email: redaksi.akademia.pustaka@gmail.com

KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم

Alhamdulillah, atas limpahan Rahmat, Taufiq dan Bimbingan Allah Swt, buku hasil penelitian berbasis pengabdian kepada masyarakat ini dapat diselesaikan dengan baik. Semoga karya ini ada guna, manfaat dan barokahnya.

Shalawat salam semoga terlimpah kepada Nabi Muhammad Saw, beserta para keluarga dan sahabatnya yang setia.

Buku ini mendeskripsikan tentang tujuan kegiatan, analisis situasi, target sasaran, metode pemecahan masalah, dan kegiatan yang telah dilaksanakan serta berbagai bentuk dinamika dalam jabatan struktural dan strateginya.

Dalam buku ini pula disampaikan saran-saran yang digunakan dalam mengambil kebijakan di lingkungan Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri (PTAIN) serta hal-hal penting yang dapat dilakukan untuk mengatasi berbagai masalah mengenai dinamika perempuan yang ada pada jabatan struktural.

Dengan penuh harapan, semoga laporan ini bisa mendatangkan barokah dan pahala bagi penulis, selalu berguna, dan bermanfaat bagi lembaga tercinta (kampus hijau IAIN Tulungagung) serta selalu senantiasa mendapat ridha Allah Swt. Serta bermanfaat bagi para pembaca. Amin.

Tulungagung, November 2019
Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR iii
DAFTAR ISI v
BAB I: PENDAHULUAN 1
BAB II: PEREMPUAN & GENDER 9
A.Tinjauan Tentang Perempuan dan Gender 9
B.Konsep Gender 12
C.Teori Gender 15
D. Tipe Peran Gender 17
E. Peranan Gender 19
F. Ketidakadilan Gender 19
G. Analisis Gender 22
H.Jabatan Struktural 23
I. Perguruan Tinggi 25
BAB III: STRATEGI DAN METODE PEMECAHAN MASALAH 31
A.Strategi dan Metode Pemecahan Masalah 31
B.Metode 37
C.Pendekatan 40
BAB IV: BERBAGAI BENTUK DINAMIKA DALAM JABATAN STRUKTURAL DAN STRATEGINYA 49
A.Dinamika Perempuan dalam Jabatan Struktural 49
B.Faktor-faktor Penyebab Munculnya Dinamika Perempuan dalam Jabatan Struktural 55
C.Bentuk-Bentuk Dinamika Perempuan dalam Jabatan Struktural 58

D.Strategi Perempuan dalam Perguruan Tinggi Agar Memeroleh Kepercayaan dalam Jabatan Struktural.....63
BAB V: KESIMPULAN 79
A. Dinamika Perempuan dalam Jabatan Struktural 79
B. Faktor-faktor Penyebab Munculnya Dinamika Perempuan dalam Jabatan Struktural.....79
C. Bentuk-bentuk Dinamika Perempuan dalam Jabatan Struktural 80
D. Strategi yang Digunakan Perempuan dalam Memeroleh Kepercayaan dalam Jabatan Struktural.....80
DAFTAR PUSTAKA 81
BIODATA PENULIS.....87

BAB I
PENDAHULUAN

Dewasa ini, istilah gender masih menjadi salah satu permasalahan di Indonesia. Meski begitu, istilah gender sudah tidak asing lagi di telinga masyarakat umum. Jika mendengar kata gender mungkin yang ada dipikiran masyarakat adalah masalah perempuan. Hal ini disebabkan masih adannya kesalahpaham terhadap pemaknaan istilah gender yang ada di masyarakat dan di lingkungan pendidikan. Adanya kesalahpahaman inilah yang menjadi awal mula dari munculnya titik permasalahan yang terjadi terhadap para pejuang gender di Indonesia.

Dalam konteks Indonesia sekarang, harus diakui bahwa masih banyak masalah ketidakadilan gender. Masalah ini muncul karena adanya doktrin patriarki yang muncul di kalangan akar rumput. Doktrin patriarki yang membudaya di kalangan masyarakat menjadikan laki-laki merasa lebih dominan terhadap segala aspek kehidupan daripada perempuan. Sehingga perempuan dianggap inferior. Adanya doktrin tersebut mengakibatkan adanya fenomena yang selalu menyudutkan dan memandang rendah perempuan dari sektor publik maupun domestik. Oleh sebab itu, diperlukan kepedulian secara penuh dengan memperhatikan keberadaan kompetensi dan sumberdaya perempuan dalam konteks dimensi publik dalam bidang

IPTEK, ekonomi, ketenagakerjaan, ketahanan nasional dan politik.[1]

Dampak yang ditimbulkan dari sistem patriarki ini juga berpengaruh kepada jalannya organisasi resmi milik pemerintah seperti jabatan struktural. Jabatan struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan bahwa tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara.[2] Jabatan struktural dalam organisasi maupun institusi pemerintah faktanya masih banyak didominasi oleh kaum laki-laki. Hal ini disebabkan karena masyarakat banyak yang beranggapan bahwa laki-lakilah yang lebih pantas menjadi pemimpin daripada perempuan. Anggapan tersebut menimbulkan marginalisasi dan dinamika bagi kaum perempuan dalam memeroleh jabatan struktural di lingkungan kerjanya. Laki-laki dianggap lebih pantas, rasional, tegas, dan berani mengambil keputusan daripada perempuan. Sedangkan perempuan dianggap kurang pantas menjadi pemimpin karena sifatnya yang lemah lembut, lebih mengutamakan perasaan dan kurang tegas dalam mengambil keputusan.[3]

Adanya doktrin patriarki yang berkembang di masyarakat ini memunculkan ketimpangan atau *gap* antara jumlah pekerja laki-laki dan perempuan di Indonesia. Data yang diperoleh berdasarkan catatan dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2016 menunjukkan bahwa Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan hanya sebesar 50,77% sementara laki-laki memiliki angka TPAK sebesar 81,97%.[4] Data pendukung lain menjelaskan bahwa hanya terdapat 48,00% yang bekerja dibandingkan

[1] Huzaemah Tahido, *Pandangan Islam Tentang Gender dalam Membincang Feminisme Diskursus Gender Perspektif Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), 151.

[2] Damayanti, *Jabatan Perempuan*, (Yogyakarta: Andi, 2014), 89.

[3] Agnes Djarkasi, *Peran Perempuan Dalam Kesetaraan Gender dalam Women In Publik Sector (Perempuan di Sektor Publik)*, (Yogyakarta: Tiara Wacana, 1991), 113.

[4] Kajian Awal Indeks Ketimpangan Gender 2016 oleh Badan Pusat Statistik yang Dipublikasikan 2017), 73.

prosentasi pekerja laki-laki sebesar 77,29%. Data tersebut dikeluarkan oleh Sakernas pada bulan Agustus 2016.[5] Adanya dua data tersebut sudah mampu menginformasikan dan membuktikan bahwa terdapat pembagian kerja yang berbeda antara laki-laki dan perempuan. Laki-laki memiliki pembagian kerja yang lebih banyak di sektor publik, sementara perempuan memiliki pembagian kerja yang sedikit dan itupun berada di wilayah domestik.

Munculnya doktrin patriarki yang disertai agama diyakini masyarakat mampu melegalkan dan seolah-olah dengan adanya doktrin tersebut mempermudah bagi kaum laki-laki untuk menduduki jabatan strategis di tempatnya bekerja. Akses perempuan untuk menduduki jabatan struktural menjadi terbelenggu dan terhambat. Hal inilah yang menjadi keprihatinan dan mengusik peneliti untuk melakukan pengkajian dan penelitian terhadap ketidakadilan gender yang terjadi di perguruan tinggi.

Keprihatinan terhadap permasalahan yang dialami perempuan direspon dan ditanggapi oleh pemerintah dengan membentuk Kementerian Perempuan dan Perlindungan Anak. Kementrian ini dipimpin oleh Yohana Susana Yembise. Namun terlepas dari munculnya dan adanya kontroversi yang ada, upaya peningkatan peran dan kedudukan perempuan terus berlanjut dan terus diupayakan. Salah satu upaya perhatian negara terhadap perempuan dimuat dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN) tahun 1999. Di dalam GBHN ini dijelaskan bahwa pemberdayaan perempuan dapat dilakukan melalui adanya kesetaraan dan keadilan gender dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Hal ini menunjukkan bahwa Pemerintah berupaya agar perempuan mampu memiliki kedudukan yang seimbang dengan laki-laki dalam pembangunan terutama pada

[5] *Ibid.*, 74.

jabatan dalam dunia pendidikan.[6]

Memasuki abad ke-21, dapat diketahui bahwa peranan perempuan semakin meningkat dan mengalami perkembangan ke arah perubahan. Keberadaan dan munculnya berbagai kiprah perempuan dalam berbagai posisi strategis dalam kehidupan masyarakat menunjukkan bahwa mulai adanya kesetaraan gender. Kiprah tersebut menunjukkan bahwa perempuan Indonesia memiliki sumber daya yang potensial sehingga perlu ditingkatkan kualitasnya dan diberikan kesempatan yang sama dengan laki-laki untuk berperan dalam berbagai aspek kehidupan keluarga, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara secara seimbang.

Perempuan Indonesia mampu dan bisa memeroleh kedudukan, wewenang dan kekuasaan tertinggi. Hal ini bertentangan dengan gambaran umum yang ada di dalam masyarakat Indonesia, kaum perempuan dibedakan dengan kaum laki-laki, kaum perempuan mempunyai kedudukan yang rendah dan hidup terkekang. Perempuan didentikkan dengan rumah tangga, mengurus anak dan dapur semata. Namun, kenyataannya kaum perempuan mampu dan telah memegang jabatan penting dalam pimpinan dan juga berperan aktif dalam berbagai bidang ekonomi, sosial, politik dan budaya. Dengan adanya kesadaran dan pengetahuan yang diperoleh dan didapat dalam masa jabatan akan membuat jiwa kepemimpinan perempuan semakin berkembang dan terus mengalami perubahan serta peningkatan, sehingga kaum perempuan tidak hanya sebagai ibu rumah tangga atau istri saja, akan tetapi mampu menduduki dan memasuki wilayah publik (jabatan).

Menurut Rustam, martabat dan pembangunan di Indonesia masih jauh dari status mitra sejajar secara utuh. Pembangunan di Indonesia dapat dikatakan belum

[6] Faiqoh, *Wanita Dalam Masyarakat Indonesia: Akses, Pemberdayaan dan Kesemptan*, (Yogyakarta: Sunan Kalijaga Press, 2001), 258.

menyeluruh sehingga masih butuh pengakuan yang lebih berarti dalam pembangunan.[7] Berdasarkan pendapat tersebut pada dasarnya perempuan dan laki-laki memiliki persamaan berupa sama-sama memiliki kecerdasan otak, memiliki kemuliaan budi dan sama dalam memiliki keluhuran cita-cita serta sama-sama memiliki potensi dalam jabatan sebagai individu dan sebagai makhluk sosial.

Secara konstitusional dalam Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 Pasal 27 bahwa segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung tinggi hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya. Dalam pasal ini dijelaskan bahwa laki-laki dan perempuan memiliki hak dan kewajiban yang sama dalam hukum dan pemerintahan.

Lebih lanjut mengenai persamaan antara laki-laki dan perempuan juga dijelaskan dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN) bahwa perempuan mempunyai hak dan kewajiban serta kesempatan yang sama dengan laki-laki dalam pembangunan di segala bidang. Pembinaan peranan perempuan sebagai mitra sejajar laki-laki ditunjukkan untuk meningkatkan peran aktif dalam kegiatan pembangunan secara menyeluruh. Berdasarkan GBHN tersebut bahwa perempuan merupakan warga negara yang memiliki sumber daya insani dalam pembangunan serta mempunyai hak dan kewajiban yang sama dengan laki-laki dalam pembangunan disegala bidang. Perempuan diakui sebagai mitra sejajar dengan laki-laki. Meskipun pada kenyataannya, masih banyak perlakuan diskriminasi terhadap perempuan. Meskipun demikian, belakangan banyak sekali jumlah perempuan yang sudah menduduki posisi penting dan strategis. Pendudukan posisi penting dan strategis ini terus mengalami peningkatan.

[7] Rustam, *Media dalam Women in Publik Sector (Perempuan di Sektor Publik)*, (Yogyakarta: Tiara Wacana, 1991), 510.

Lebih lanjut, era globalisasi dalam pembangunan sumber daya manusia menuntut adanya keterlibatan antara laki-laki dan perempuan secara seimbang. Adanya era globalisasi ini, dapat kita lihat semakin sedikit atau hampir tidak ada lagi perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Mereka memiliki status, kesempatan, dan peranan yang sama untuk berkembang luas dalam struktur masyarakat modern terutama dalam jabatan struktural. Orang tidak janggal dan tidak heran lagi melihat perempuan menduduki jabatan struktural di Perguruan Tinggi. Hal ini telah menjadi komitmen untuk melaksanakan Kesetaraan dan Keadilan Gender (KKG).[8]

Di Indonesia, upaya untuk mewujudkan Kesetaraan dan Keadilan Gender (KKG) dijelaskan dalam kebijakan nasional berupa Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN) 1999, UU No. 25 Tahun 2000 tentang Program Pembangunan Nasional (Propenas) tahun 2000-2004 dan dipertegas dalam instruksi Presiden No. 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam pembangunan nasional. Adanya upaya pemerintah tersebut merupakan strategi dan cara untuk mewujudkan keadilan dan kesetaraan gender.[9]

Keberhasilan pembangunan nasional baik yang dilaksanakan oleh pemerintah, swasta maupun masyarakat perlu disadari sangat tergantung dari adanya peran serta laki-laki dan perempuan sebagai pelaksana dan pemanfaatan akan hasil pembangunan. Kesempatan perempuan untuk berkiprah di ranah publik masih dirasakan timpang dalam pengakuan dan penghargaan dibandingkan laki-laki dalam jabatan struktural di Perguruan Tinggi.[10]

[8] Rahmadi, "Wanita Dalam Kultur Islam Indonesia," dalam buku *Wanita Dalam Masyarakat Indonesia: Akses, Pemberdayaan dan Kesempatan*, (Yogyakarta: Sunan Kalijaga Press, 2001), 172.

[9] Harjoni, "Perempuan Yang Bekerja Dalam Perspektif Islam," dalam buku *Women In Publik Sector (Perempuan Di Sektor Publik)*, (Yogyakarta: Tiara Wacana, 1991), 231.

[10] Rahman, *Wanita Dalam Masyarakat Indonesia: Akses, Pemberdayaan dan*

Data sementara yang penulis dapatkan saat observasi awal menunjukkan bahwa jumlah dosen PNS IAIN Tulungagung yang laki-laki berjumlah 104 orang dan hanya 59 dosen perempuan. Data tersebut sudah menunjukkan gap antara jumlah dosen yang bekerja di sektor publik antara laki-laki dan perempuan. Di IAIN Tulungagung terdapat 4 fakultas, dari ke-empat fakultas itu hanya ada 1 pemimpin perempuan yaitu dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan.[11] Di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang terdapat 7 fakultas dan terdapat 3 dekan perempuan yaitu: dekan humaniora, dekan saintek, dekan psikologi.[12] Data terakhir di IAIN Kediri terdapat 3 fakultas, di antara ketiga fakultas itu ada 2 dekan yang perempuan. Dosen PNS laki-laki berjumlah 86 dan perempuan 47 orang.[13]

Data obserasi awal menunjukkan belum terpenuhinya kuota 30% perempuan di sektor publik. Aturan pemberian kuota 30% bagi perempuan harus melalui sejarah yang rumit sebelum akhirnya UU Pemilu disahkan Sidang Paripurna DPR-RI dengan mencantumkan pasal 65 ayat 1 tersebut. Dengan landasan ini bisa memberikan harapan cerah bagi para perempuan yang ingin memperjuangkan haknya di ranah publik. Serta mendobrak doktrin patriarki dalam masyarakat.

Berdasarkan gambaran realita yang ada di perguruan tinggi di atas, jelas sekali bahwa posisi perempuan telah setara dengan laki-laki pada ranah publik. Artinya, posisi kaum perempuan pada ranah publik telah diberikan ruang seluas-luasnya sebagaimana halnya pada kaum laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa peran kaum perempuan pada ranah publik tidak diragukan lagi. Namun, jika diteliti

Kesemptan, (Yogyakarta: Sunan Kalijaga Press, 2001), 112.

[11] Dokumentasi IAIN Tulungagung pada tanggal 15 Februari 2019.

[12] Wawancara Dengan Informan Kunci di UIN Malang Pada Tanggal 6 Pebruari 2019.

[13] Wawancara Dengan Informan Kunci di IAIN Kediri pada Tanggal 13 Pebruari 2019.

secara menyeluruh peran kaum perempuan tidak hanya pada ranah publik, mereka juga memiliki peran besar pada ranah domestik.

Buku ini berangkat dari realitas di atas dan menjadikan rekan-rekan dosen atau karyawan yang memiliki jabatan struktural di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, IAIN Tulungagung, dan IAIN Kediri sebagai obyeknya. Dengan berfokus pada, bagaimana dinamika, strategi, dan faktor-faktor yang memengaruhi perempuan dalam jabatan struktural di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, IAIN Tulungagung, dan IAIN Kediri?

BAB II
PEREMPUAN DAN GENDER

A. Tinjauan tentang Perempuan

Perempuan adalah manusia berjenis kelamin betina. Istilah perempuan merupakan term yang merujuk kepada orang yang sudah dewasa.[1] Istilah perempuan juga bisa merujuk kepada anak-anak. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) wanita berarti perempuan dewasa.[2]

Berdasarkan etimologi Jawa, kata perempuan atau wanita sebagai *wani ditoto* yang berarti berani untuk diatur atau bersedia diatur dan jangan melawan laki-laki.[3] Perempuan merupakan orang yang dianggap mulia apabila mematuhi laki-laki.[4] Perempuan merupakan orang yang memiliki sikap halus lembut dan penurut. Perempuan seringkali dianggap sebagai orang yang bodoh dan tidak punya kemampuan, pasif serta cengeng.[5]

---

[1] Handayani, *Konsep Perempuan Dalam Pendidikan*, (Bandung: Nuansa, 2012), 165.

[2] Tim Penyusun Kamus Bahasa Indonesia, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2008), 107.

[3] Emi Lestari, *Konsep dan Peranan Perempuan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), 113.

[4] Kunjana Rahardi, *Bahasa Indonesia Untuk Perguruan Tinggi*, (Jakarta: Gramedia, 2011), 325.

[5] Muawaroh, *Konsep Perempuan Dalam Jabatan*, (Malang: Intimedia, 2014), 65.

Perempuan seringkali dianggap tidak berdaya dan secara kodrat merupakan orang yang penuh kasih, lemah lembut, penyayang, sensitif dan cenderung dekat dengan anak.[6] Pada dasarnya, perempuan mempunyai tugas untuk mengurus rumah tangga mulai dari melahirkan dan membesarkan anak. Sementara laki-laki mempunyai tugas untuk mencukupi keluarga dengan mencari nafkah.[7]

Antara perempuan dan laki-laki memiliki perbedan sifat, fungsi, ruang dan peran dalam masyarakat. Adapun perbedan sifat, fungsi, ruang dan peran dalam masyarakat dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Perbandingan antara sifat, fungsi, ruang lingkup dan peran antara laki-laki dan perempuan

Bentuk	Laki-laki	Perempuan
Sifat	Maskulin	Feminim
Fungsi	Produksi	Reproduksi
Ruang lingkup	Publik	Domestik
Tanggung jawab	Nafkah utama	Nafkah tambahan

Sumber: *Etty Yuniarti dalam Seminar Konsep dan Teori Gender, Tahun 2013*

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa antara perempuan dan laki-laki memiliki sifat, fungsi, ruang lingkup dan peran masing-masing. Laki-laki memiliki sifat maskulin. Sifat maskulin ini berfungsi sebagai produksi. Adapun yang dimaksud produksi adalah laki-laki memiliki tugas mencari nafkah untuk keluarganya. Sementara perempuan lebih bersifat feminim. Sifat feminim ini berfungsi sebagai reproduksi. Adapun yang dimaksud reproduksi adalah perempuan memiliki tugas untuk melanjutkan keturunan.

[6] Arif Budiman, *Kodrat Perempuan*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2013), 89.
[7] Tri Susanto, *Perempuan Yang Termarjinalkan*, (Solo: Qomary Prima Publisher, 2014), 76.

Adapun penjelasan mengenai pengertian perempuan di atas dapat disimpulkan bawa perempuan adalah seorang manusia yang memiliki kelamin betina dan memiliki sifat feminim, sikap halus, lembut dan penurut. Perempuan identik dengan mengurus pekerjaan rumah tangga dan membesarkan anak.

Perempuan merupakan orang yang memiliki sifat lemah lembut dan cenderung penurut. Perempuan memiliki peranan dalam berbagai sektor domestik maupun sektor publik. Adapun peran perempuan dalam sektor domestik dan sektor publik adalah:

Peran Perempuan dalam Sektor Domestik

Peran perempuan dalam sektor domestik merupakan pembagian dari segi ekonomi dan kerja. Dari segi ekonomi dan kerja, perempuan merupakan kelompok yang termarjinalkan. Dalam wilayah domestik perempuan tidak mempunyai hak yang sama dengan laki-laki dalam mengenyam pendidikan dan mengembangkan karir atau mencari nafkah di luar rumah. Peran perempuan dalam sektor domestik ini cenderung menuntut perempuan untuk menjadi seorang ibu dalam rumag tangga seutuhnya. Menurut sektor ini perempuan itu bekerja untuk mengurus rumah tangga dan anaknya di rumah, sementara yang bekerja adalah laki-laki atau suami.

Peran Perempuan dalam Sektor Publik

Peran perempuan dalam sektor publik merupakan orang yang bekerja. Dalam sektor tersebut, perempuan memiliki peranan sebagai wanita karir. Akan tetapi kiprahnya memiliki dampak terhadap peranan perempuan dalam kehidupan rumah tangga atau keluarga. Di satu sisi perempuan bekerja dapat membantu ekonomi keluarga, namun di sisi lain perannya dalam urusan rumah tangga (*domestik*) menjadi berkurang karena lamanya waktu yang

digunakan untuk beraktivitas di luar rumah (*publik*).[8]

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa perempuan mempunyai peranan dalam dua wilayah yaitu peranan perempuan dalam sektor domestik (rumah tangga) dan peranan perempuan dalam sektor publik (pekerjaan dan jabatan).

B. Konsep Gender

Gender merupakan bagian dari sistem sosial dalam status sosial. Gender merupakan faktor penting dalam menentukan peran, hak, tanggung jawab dan hubungan antara laki-laki dan perempuan.[9] Pada dasarnya gender diartikan sebagai suatu perbedaan antara peran, kedudukan dan sifat yang dilekatkan pada laki-laki maupun perempuan melalui konstruksi secara sosial maupun budaya (*culture*).[10]

Menurut Nurhaeni, gender adalah perbedaan perilaku antara laki-laki dan perempuan yang dikonstruksikan secara sosial. Perbedaan ini diciptakan oleh manusia dalam proses sosial. Gender juga diartikan sebagai penggolongan secara gramatikal terhadap keberadaan jenis kelamin.[11] Sementara menurut Suriyasan, gender adalah suatu bentuk variabel sosial yang digunakan untuk menganalisa perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Perbedaan ini berkaitan dengan peran, tanggung jawab, kebutuhan, peluang dan hambatan.[12]

Gender merupakan karakteristik kepribadian seseorang yang dipengaruhi oleh peran gender berupa maskulin, feminim, androgini dan tak tergolongkan.[13]

[8] Emi Lestari, *Konsep dan Peranan Perempuan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), 125.

[9] Imron Fauzi, Konsep Gender, (Bandung: Pustaka Bani Quraisy, 2010), 162.

[10] Andi Prastowo, *Bias Gender*, (Yogyakarta: Andi, 2014), 123.

[11] Nurhaeni, Nurhaeni, Ismi Dwi Astuti, *Kebijakan Politik Pro Gender*, (Surakarta: LPP UNS dan UNS Press, 2009), 214.

[12] Suriyasan, *Perjalanan Bias Gender*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2015), 122.

[13] Fitrian Saifulla, *Konsep dan Peran Gender*, (Jakarta: Bayu Media, 2012), 212.

Gender merupakan usaha kecil yang memiliki hubungan erat dengan kegiatan perekonomian rakyat dalam pemerataan pembangunan.[14] Pemerataan pembangunan ini difungsikan untuk perempuan dan laki-laki dalam memperoleh keadilan sosial pada efisiensi ekonomi. Adapun tujuan pemerataan pembangunan ini berdasarkan kondisi, kebutuhan dan potensi yang ada.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa gender adalah pengelompokan karakteristik yang tampak antara laki-laki dan perempuan berdasarkan perbedaan perilaku yang dimilikinya. Perbedaan perilaku ini terbentuk secara alamiah dari proses sosial dan budaya.

Gender merupakan suatu bentuk dari konstruksi sosial yang sering dianggap sebagai kodrat. Kodrat sebagai suatu biologis yang merupakan suatu ketentuan dari Tuhan yang ditetapkan oleh masyarakat. Adanya perbedaan gender yang ada di masyarakat merupakan perbedaan yang melahirkan berbagai ketidakadilan. Berbagai ketidakadilan ini berupa ketidakadilan bagi laki-laki maupun perempuan. Adanya ketidakadilan tersebut membuat pandangan yang berbeda tentang gender. Pandangan tentang gender diklasifikasikan menjadi dua model yaitu:

Equity Model

Equity model merupakan pandangan tentang gender yang memiliki asumsi bahwa laki-laki dan perempuan sebagai seorang yang profesional. Profesional dalam mengelola dan mengatur akses yang ada. Dalam mengelola dan mengatur akses, maka antara laki-laki dan perempuan harus saling melengkapi. Hal ini mengindikasikan bahwa kesetaraan gender harus diwujudkan.

Sex Role Stereotypes Model

Sex role stereotypes model merupakan pandangan tentang gender yang memiliki asumsi bahwa laki-laki dan

[14] Partini, *Bias Gender dalam Birokrasi*, (Yogyakarta: Tiara Wacana, 2013), 114.

perempuan mempunyai kemauan dan kemampuan yang berbeda. Adanya kemauan dan kemampuan yang berbeda ini memberikan suatu perbedaan dalam pengelolaan berdasarkan karakteristik individu dalam suatu kelompok.

Sex role stereotypes merupakan suatu pandangan yang menyebutkan bahwa laki-laki memiliki orientasi yang lebih pada suatu pekerjaan, keobyektifan, independen, dan agresif. Menurut pandangan ini juga dikatakan bahwa laki-laki memiliki kemampuan yang lebih dan kemampuan yang berbeda serta kemampuan di atas perempuan dalam hal pertanggung jawaban manajerial.

Menurut pandangan ini juga dikatakan bahwa perempuan merupakan orang yang lebih pasif, lembut, sensitif, feminim dan memiliki kempuan yang kurang serta rendah dalam hal pertanggung jawaban manajerial. Selain rendah dalam hal manajerial perempuan juga dianggap rendah dan tidak mempunyai kemampuan dalam hal pekerjaan.

Sex role stereotypes merupakan suatu pandangan yang selalu dihubungkan dan dikaitkan dengan maskulinitas serta feminitas. Sifat maskulinitas merupakan sifat laki-laki yang selalu dihubungkan dengan kelebihan bahwa laki-laki termasuk orang yang superior, keras, kuat, memiliki pemikiran yang positif dan etos yang tinggi dalam dunia kerja, serta memiliki sifat-sifat kepemimpinan yang baik. Hal tersebut berbeda dengan perempuan yang merupakan kebalikan dari laki-laki. Menurut pandangan ini perempuan dianggap sebagai orang yang memiliki sikap lembut, tekun, sensitif, fleksibel dan sering mengalami emosional.[15]

Dari uraian di atas mengenai pandangan gender dapat disimpulkan bahwa pandangan tentang gender terdiri dari dua model yaitu *equity model* dan sex role *stereotype model.*

[15] Amin Abdullah, *Kesetaraan Gender di Perguruan Tinggi Islam* (ed. Susilaningsih dan Agus M. Najib), (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan McGill IAIN Indonesia Social Equity Project, 2004), 168.

C. Teori Gender

Gender merupakan suatu bentuk keadaan yang memberikan suatu perbedaan baik dari sifat, peran dan kedudukan laki-laki maupun perempuan dalam pembangunan sosial yang ada di masyarakat.[16] Adanya perbedaan tersebut merupakan suatu hal yang diciptakan dan diberikan Tuhan kepada manusia melalui proses sosial yang ada di masyarakat. Adanya perbedaan inilah yang melahirkan teori terkait gender. Ada beberapa teori yang yaitu teori struktural fungsional, soaial konflil, feminisme liberal, feminisme marxis sosialis, feminisme radikal, ekofeminisme dan psikoanalisa. Adapun penjelasan dari masing-masing teori tersebut yaitu:

Teori Struktural Fungsional

Teori struktural fungsional merupakan teori yang diimplementasikan dengan melihat lembaga atau institusi yang ada. Teori ini dikembangkan oleh William F. Ogburn dan Talcott Parsons. Asumsinya bahwa masyarakat merupakan bagian yang saling memengaruhi. Masyarakat ini terdiri dari beberapa bagian. Dalam teori struktural fungsional memiliki pengaruh yang sangat mendasar dalam masyarakat.

Teori Sosial Konflik

Teori sosial konflik merupakan teori yang mengatakan bahwa konflik merupakan suatu bentuk kegiatan yang ada di masyarakat. Adanya konflik yang ada di masyarakat ini dapat mewarnai keadaan yang ada di dalam masyarakat. Adanya konflik ini dapat membuat kelompok atau anggota masyarakat yang lain menjadi tertindas dan bahkan terganggu. Teori sosial konflik ini dikembangkan oleh Lockwood. Menurut teori ini bahwa ada gagasan menarik yang membuat perbedaan gender antara laki-laki dan

[16] Rian Nugroho, *Gender dan Strategi Pengarusutamaannya di Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), 126.

perempuan yang tidak disebabkan oleh perbedaan biologis, tetapi bagian dari penindasan yang berkuasa dalam konsep keluarga.

Teori Feminisme Liberal

Teori Feminisme Liberal merupakan teori yang berasumsi bahwa tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Perempuan memiliki hak yang sama dengan laki-laki. Antara laki-laki dan perempuan dianggap sama, akan tetapi teori ini menolak bahwa adanya persamaan yang menyeluruh antara laki-laki dan perempuan dan menganggap bahwa antara laki-laki dan perempuan dalam beberapa hal masih memiliki perbedaan (*distinction*).

Teori Feminisme Marxis-Sosialis

Teori Feminisme marxis sosialis merupakan teori yang berasumsi bahwa bahwa restrukturisasi yang ada di masyarakat tercapai dan terbantu dari adanya kesetaraan gender. Adanya sistem kapitalisme pada teori ini menyebabkan ketimpangan gender. Ketimpangan gender ini membuat adanya kelas-kelas sosial di masyarakat. Teori ini memberikan penyadaran kepada perempuan agar menyadari bahwa perempuan merupakan kelas yang tertindas dan selalu tidak diuntungkan dan difungsikan dengan baik.

Teori Feminisme Radikal

Teori feminisme radikal merupakan teori yang berpendapat bahwa adanya kelas-kelas atau pengelompokan di masyarakat. Adapun cakupan teori ini yaitu keberadaan sistem patriaki dalam keluarga. Teori ini juga menyebutkan bahwa perempuan merupakan orang yang tertidas. Menurut teori perempuan keberadaan keluarga dianggap sebagai institusi yang melegitimasi dominasi laki-laki sehingga perempuan tertindas.

Teori Ekofeminisme

Teori ekofeminisme adalah teori yang mengatakan bahwa manusia merupakan orang yang memiliki kebebasan dan berhak menentukan jalan hidupnya sendiri. Teori ekofeminisme ini juga melihat bahwa manusia merupakan individu yang mampu berinteraksi dengan lingkungannya secara aktif.

Teori Psikoanalisa

Teori psikoanalisa merupakanteori yang diperkenalkan oleh Sigmund Freud. Menurut teori ini bahwa perilaku dan kepribadian yang dimiliki oleh laki-laki dan perempuan ditentukan dari adanya perkembangan seksualitas. Perkembangan seksualitas yang dimiliki oleh laki-laki dan perempuan ini melalui adanya interaksi sosial di masyarakat. Menurut teori ini manusia juga memilki kepribadian yang terdiri dari tiga unsur yaitu *id, ego,* dan *superego.*[17]

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa beberapa teori terkait gender adalah teori struktural fungsional, soaial konflil, feminisme liberal, feminisme marxis sosialis, feminisme radikal, eko feminisme dan psikoanalisa.

D. Tipe Peran Gender

Gender merupakan keadaan sosial yang menganalisa adanya perbedaan antara antara laki-laki dan perempuan yang berkaitan dengan peran dan tanggung jawabnya dalam kehidupan sosial di masyarakat.[18] Secara umum gender dikelompokkan menjadi empat peran. Empat peran gender tersebut yaitu maskulin, feminim, androgini, dan tak tergolongkan. Adapun pengertian dan penjelasan dari

[17] Amin Abdullah. *Kesetaraan Gender di Perguruan Tinggi Islam* (ed. Susilaningsih dan Agus M. Najib), (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan McGill IAIN Indonesia Social Equity Project, 2004), 175.

[18] Partini, *Bias Gender dalam Birokrasi.* (Yogyakarta: Tiara Wacana, 2013), 118.

masing-masing peran tersebut adalah:

Tipe Maskulin

Tipe maskulin merupakan tipe yang menjelaskan bahwa manusia yang memiliki sifat kelaki-lakiannya di atas rata-rata sementara sifat kewanitaannya kurang dari rata-rata. Menurut tipe ini bahwa laki-laki memiliki tanggung jawab yang lebih besar daripada perempuan. Laki-laki memiliki kekuatan yang lebih dalam bekerja. Laki-laki memiliki sifat yang keras dan kuat.

Tipe Feminim

Tipe feminim merupakan tipe yang menjelaskan bahwa manusia yang memiliki sifat kewanitaannya di atas rata-rata sementara sifat kelakiannya kurang dari rata-rata. Menurut tipe ini bahwa perempuan memiliki sifat yang lembut, penuh kasih sayang, dan lemah.

Tipe Androgini

Tipe androgini merupakan tipe yang menjelaskan bahwa manusia yang memiliki sifat kelaki-lakiannya dan sifat kewanitaannya di atas rata-rata. Menurut tipe ini bahwa manusia memiliki sifat maskulin dan feminim secara seimbang.

Tipe Tak Tergolongkan

Tipe tak tergolongkan merupakan tipe yang menjelaskan bahwa manusia yang memiliki sifat kelaki-lakiannya dan sifat kewanitaannya di bawah rata-rata. Menurut tipe ini bahwa sifat maskulin dan feminim yang dimiliki oleh manusia tidak dapat berjalan secara seimbang dan cenderung rendah. Rendahnya sifat maskulin dan feminim disebabkan karena munculnya sifat ini secara bersamaan.[19]

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ada empat peran gender. Empat peran gender tersebut

[19] *Ibid.*, 125.

yaitu maskulin, feminim, androgini, dan tak tergolongkan.

E. Peranan Gender

Gender adalah perbedaan peran, kedudukan, tanggung jawab dan pembagian kerja antara laki-laki dan perempuan yang ditetapkan oleh masyarakat berdasarkan sifat perempuan dan laki-laki yang dianggap pantas menurut norma, adat istiadat, kepercayaan atau kebiasaan masyarakat. Gender tidak sama dengan kodrat, sehingga keberadaan gender ini memiliki peran yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Keberadaan gender yang begitu penting ini dapat membuat kesetaraan gender antara laki-laki dan perempuan secara seimbang. Adanya kesetaraan gender ini juga dikenal dengan kesetaraan seksual. Kesetaraan gender ini mengacu pada pandangan bahwa laki-laki dan perempuan harus mendapat perlakuan yang sama. Laki-laki dan perempuan memiliki memiliki kedudukan yang sama. Perbedaan boleh dilakukan kecuali karena ada alasan biologis.[20]

Deklarasi *universal of human right* tentang hak asasi manusia juga mengatakan bahwa kesetaraan gender perlu diupayakan dan terus dilakukan untuk memperoleh keseimbangan gender. Adanya deklarasi ini menunjukkan bahwa PBB berusaha untuk menciptakan kesetaraan gender dalam bentuk hukum dan situasi sosial yang ada. Bentuk penyetaraan yang dihasilkan dalam deklarasi ini yaitu bentuk kegiatan demokratis dan pemberian gaji yang sama antara laki-laki dan perempuan.

F. Ketidakadilan Gender

Gender merupakan suatu bentuk tanggung jawab yang diberikan kepada laki-laki dan perempuan berdasarkan kepercayaan atau kebiasaan masyarakat secara adil. Pemberian peran sosial kepada laki-laki dan perempuan merupakan merupakan bentuk dari adanya konstruksi

[20] Rahayuningsih, *Peranan Gender*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), 119.

sosial dan budaya melalui pembiasaan. Pemberian peran sosial ini juga berasal dari adanya sosialisasi, budaya dan pewarisan budaya. Keberadaan gender merupakan suatu hal yang bisa berubah sesuai waktu dan tempat.[21]

Adanya keberadaan gender yang bisa berubah inilah seringkali membuat ketidakadilan dalam gender, sehingga dengan adanya ketidakadilan gender ini akan termanifestasikan dalam berbagai bentuk ketidakadilan yang nyata. Berbagai ketidakadilan dalam gender yaitu:

Gender dan Marginalisasi Perempuan

Marginalisasi merupakan proses pengabaian hak-hak yang seharusnya didapat oleh pihak yang termarginalkan. Marjinalisasi juga berarti suatu desakan atau pembatasan terhadap laki-laki dan perempuan yang mengakibatkan salah satu diantaranya tersingkir. Marginalisasi terhadap perempuan terjadi dalam rumah tangga. Marjinalisasi ini terjadi karena adanya bentuk diskriminasi atas anggota keluarga laki-laki dan perempuan.

Gender dan Subordinasi

Perempuan identik dengan pemberian tugas pada lingkungan rumah tangga dan pengasuhan terhadap anak. Mengurus rumah tangga dan mengasuh anak merupakan suatu hal yang sudah menjadi tugas perempuan, walaupun perempuan tersebut bekerja. Laki-laki memiliki tugas untuk bekerja dan mencari nafkah untuk keluarganya.

Gender dan Stereotipe

Salah satu pandangan gender yaitu jenis stereotipe. Banyak sekali yang dapat ditemui dari adanya ketidakadilan terhadap jenis kelamin yang bersumber dari penandaan (*streotipe*). Laki-laki merupakan orang yang disiapkan untuk menjadi pemimpin keluarga, sementara perempuan disiapkan untuk mengurus rumah tangga. Perempuan yang

[21] Suryadi dan Idris, *Bias Gender*, (Yogyakarta: Andi, 2015), 46.

bekerja, hasilnya dianggap sebagai tambahan. Menurut pandangan ini bahwa pendidikan bagi perempuan merupakan suatu hal yang dianggap nomer 2, sementara yang utama adalah tugas perempuan yang mengurus anak dan rumah tangga.

Gender dan Kekerasan

Kekerasan merupakan tindakan agresi dan pelanggaran. Kekerasan dapat juga dikatakan sebagai suatu bentuk berupa serangan fisik maupun mental psikologis. Kekerasan yang terjadi pada perempuan umumnya merupakan kekerasan akibat adanya keyakinan gender dalam sistem patriarkhi yang berkembang di masyarakat.

Gender dan Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tetentu. Beban kerja juga dikatakan sebagai sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaan.

Gender dan beban kerja beranggapan bahwa perempuan memiliki tanggung jawab dalam rumah tangga, perempuan tidak memiliki tanggung jawab di luar rumah (bekerja). Bekerja merupakan tanggung jawab laki-laki sebagai kepala rumah tangga. Akan tetapi perempuan juga bisa menerima beban ganda, selain mengurus rumah tangga, ia juga harus membagi waktunya dengan bekerja untuk membantu suami dalam mencari nafkah.[22]

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa bentuk ketidakadilan gender berupa gender dan marjinalitas perempuan, gender dan sub ordinasi, gender dan stereotipe, gender dan kekerasan, serta gender dan beban kerja.

[22] Tri Sakti Handayani, *Konsep Gender dan Fenomenanya di Masyarakat*, (Yogyakarta: Tiara Wacana, 2011), 88.

G. Analisis Gender

Analisis gender dapat digunakan sebagai alat untuk menelaah permasalahan gender yang ada. Keberadaan gender dapat digunakan untuk menganalisis adanya ketimpangan gender yang terjadi di masyarakat. Untuk menganalisis adanya ketimpangan dalam gender dilakukan melalui beberapa kriteria. Ada lima kriteria dalam menganalisis gender, yaitu sebagai berikut:

Analisis Aktivitas

Analisis akivitas merupakan suatu bentuk kegiatan yang dilakukan oleh perempuan dan laki-laki dalam memberikan pemberdayaan kepada masyarakat. Pemberian pemberdayaan ini dilakukan secara individu maupun dalam bentuk rumah tangga.

Analisis Manfaat dan Insentif

Analisis manfaat merupakan suatu bentuk dari adanya analisis sosialisasi nilai dan norma yang ada di masyarakat. Analisis manfaat akan menganalisa berbagai bentuk manfaat yang didapat dari adanya pemberian sosialisasi gender untuk anak laki-laki dan perempuan di keluarga dan masyarakat.

Analisis Sumber Akses

Analisis sumber akses merupakan suatu analisis yang diberikan kepada sumbernya. Dalam analisis sumber ini dilakukan kendali terhadap pemanfaatan sumber daya dan penyediaan fasilitas.

Analisis Dampak

Analisis dampak berkaitan dengan bentuk daripada keadilan dan kesetaraan gender antara perempuan dan laki-laki dari aktivitas mereka. Analisis ini juga menilai terhadap apa yang sudah dikerjakan oleh laki-laki dan perempuan terkait pekerjaan masing-masing.[23]

[23] Tri Susanto, *Perempuan Yang Termarjinalkan*, (Solo: Qomary Prima Publisher,

H. Jabatan Struktural

Pengertian Jabatan Struktural

Jabatan struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan bahwa tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara.[24] Jabatan struktural merupakan jabatan yang secara tegas ada dalam struktur organisasi. Kedudukan jabatan struktural bertingkat-tingkat dari tingkat yang terendah (eselom IV/b) hingga yang tertinggi (eselon I/a).[25]

Contoh jabatan struktural di PNS pusat adalah sekretaris jenderal, direktur jenderal, kepala biro dan staf ahli. Sedangkan contoh jabatan struktural di PNS daerah adalah sekretaris daerah, kepala dinas/badan/kantor, kepala bagian, kepala bidang, kepala seksi, camat, sekretaris camat, lurah dan sekretaris lurah.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa jabatan struktural adalah jabatan yang secara tegas dalam organisasi yang menuntut adanya tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak dalam memimpin. Dalam jabatan struktural memiliki tingkatan yang terendah yang disebut dengan eselom IV/b hingga yang tertinggi yang disebut dengan eselon I/a.

Larangan Memangku Jabatan Rangkap

Implementasi dari jabatan struktural adalah orang yang memiliki kedudukan sebagai PNS. Dalam memangku jabatan struktural tidak boleh dilakukan dengan cara merangkap atau mendobel dengan jabatan yang lain. Ketentuan tersebut terdapat dalam berbagai larangan dalam perangkapan jabatan struktural. Adapun larangan memangku jabatan rangkap yaitu:

2014), 85.

[24] Suprayitno, *Konsep Jabatan Struktural*, (Yogyakarta: Andi, 2009), 35.

[25] Sri Minarti, *Jabatan Struktural Dalam Perguruan Tinggi*, (Bandung: Nuasa, 2016), 55.

a. PP No 29 Tahun 1997 tentang PNS yang menduduki jabatan rangkap.
b. PP No 47 Tahun 2005 tentang perubahan atas PP No 29 tahun 1997 tentang pns yang menduduki jabatan rangkap.
c. PP No 30 Tahun 1980 tentang peraturan disiplin PNS (sudah diganti dengan PP No 53 Tahun 2010).
d. PP No 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS. PP ini merupakan PP pengganti PP No. 30 Tahun 1980.[26]

Pengangkatan dan Kenaikan Pangkat Dalam Jabatan Strutural

Jabatan struktural hanya dapat diduduki oleh mereka yang berstatus sebagai PNS. Calon pegawai negeri sipil tidak dapat diangkat dalam jabatan struktural. Pengangkatan jabatan struktural dalam PNS diatur dalam PP No 100 tahun 2000 tentang pengangkatan PNS dalam jabatan struktural.

Kenaikan pangkat yang diberikan bagi PNS dalam menduduki jabatan struktural dengan ketentuan:

a. Telah menjabat minimal 1 (satu) tahun dalam pangkat dan 1 (satu) tahun dalam jabatan.
b. Penilaian pada sasaran kinerja pegawai (SKP) bernilai baik selama 2 (dua) tahun terakhir.
c. Tidak sedang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang, berat atau sedang menjalani proses pemeriksaan karena diduga melakukan pelanggaran disiplin tingkat sedang/berat.[27]

I. Perguruan Tinggi

Pengertian Perguruan Tinggi

Perguruan tinggi adalah suatu organisasi dalam

[26] Suprayitno, *Konsep Jabatan Struktural*, (Yogyakarta: Andi, 2009), 40.
[27] *Ibid.*, 43.

satuan pendidikan, yang menyelenggarakan pendidikan di jenjang pendidikan tinggi, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.[28] Perguruan tinggi merupakan suatu jenjang pendidikan tinggi. Di Indonesia perguruan tinggi merupakan pelaksana pemerintah dalam bidang pendidikan dan pengajaran di atas perguruan tingkat menegah. Bertugas pokok melestarikan kebudayaan kebangsaan Indonesia dengan cara ilmiah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.[29]

Perguruan tinggi merupakan suatu jenjang pendidikan tinggi yang menjalankan Tridharma Perguruan Tinggi yang terdiri dari: pengembangan pendidikan dan pengajaran, penelitian dalam rangka pengembangan kebudayaan khususnya ilmu pengetahuan, teknologi, pendidikan dan seni dan pelaksana pengabdian pada masyarakat.[30] Perguruan tinggi juga merupakan satuan pendidikan yang menyelenggarakan pembinaan pada civitas akademika dan hubungannya dengan lingkungan.[31]

Di Indonesia, perguruan tinggi memiliki berbagai jenis dan macam. Perguruan tinggi di Indonesia dapat berbentuk akademik, politeknik, sekolah, institut atau universitas. Akademi adalah perguruan tinggi yang menyelenggarakan program pendidikan vokasi dalam satu cabang atau sebagian cabang ilmu pengetahuan, teknologi atau kesenian tertentu. Sementara politeknik adalah perguruan tinggi yang menyelenggarakan program pendidikan profesional dalam sejumlah bidang pengetahuan khusus. Kedua bentuk pendidikan tinggi ini menyediakan pendidikan pada level diploma. Contoh pendidikan tinggi seperti ini adalah

[28] Kementerian Pendidikan Nasional, *Sistem Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi*, (Jakarta: Dirjen Dikti, SPM-PT, 2010), 138.
[29] Mahmud, Marzuki, *Manajemen Mutu Perguruan Tinggi*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2012), 231.
[30] Ismail Yusanto, *Menggagas Pendidikan Islami*, (Bogor: Al Azhar Press, 2011), 173.
[31] Eko Suprianto, *Pedoman Mekanisme Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi Melalui Penjaminan Mutu*, (Yogyakarta: Flash, 2011), 79.

Akademi Bahasa dan Politeknik Pertanian.

Sedangkan Sekolah Tinggi adalah perguruan tinggi yang menyelenggarakan pendidikan vokasi dan akademik dalam lingkup satu disiplin ilmu pengetahuan, teknologi atau kesenian tertentu. Oleh karena itu, sekolah tinggi ini menawarkan pendidikan baik pada level diploma maupun sarjana. Namun, ketika sebuah sekolah tinggi memenuhi persyaratan mereka dapat menawarkan pendidikan tingkat lanjut setelah level sarjana. Sekolah Tinggi agama Islam negeri merupakan salah satu contoh dari jenis pendidikan tinggi ini.[32]

Institut dan Universitas adalah institusi perguruan tinggi yang menyediakan pendidikan tinggi yang mengarah kepada level sarjana. Institut menawarkan pendidikanakademik dan/atau vokasi dalam kelompok disiplin ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau seni tertentu. Disisi lain, Universitas menawarkan pendidikan akademik dan/atau vokasi dalam berbagai kelompok disiplin ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau seni. Institusi pendidikan tinggi ini dapat juga melayani pendidikan pada level profesional. Institut Seni adalah salah satu contohnya.[33]

Fungsi Perguruan Tinggi

Perguruan tinggi merupakan suatu jenjang pendidikan tinggi yang memiliki berbagai jurusan. Adapun fungsi dari perguruan tinggi yaitu:

Membina Kualitas Hasil dan Kinerja

Perguruan Tinggi dapat memberi sumbangan yang nyata kepada perkembangan Ipoleksosbud di masyarakat. Untuk dapat melaksanakan pembinaan kualitas yang baik, secara periodik Perguruan Tinggi menyelenggarakan evaluasi diri yang melibatkan semua Unit Akademik Dasar.

[32] Kementerian Pendidikan Nasional, *Sistem Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi*, (Jakarta: Dirjen Dikti, SPM-PT, 2010), 141.

[33] *Ibid.*, 143.

Evaluasi diri sewajarnya dianggap sebagai perangkat manajemen Perguruan Tinggi yang utama, karena setiap pengambilan keputusan harus dapat mengacu pada hasil evaluasi diri.

Merencanakan Pengembangan Perguruan Tinggi

Dalam menghadapi perkembangan di masyarakat. Rencana Strategis menjangkau waktu pengembangan 10 tahun, seyogyanya dapat dibuat oleh Perguruan Tinggi. Dari Rencana Strategis tersebut, dapat dijabarkan Rencana Operasional Lima Tahunan dan Rencana Operasional Tahunan, dan yang terakhir ini mengkaitkan pada Memorandum Program Koordinatif Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, dalam arti bahwa bagian-bagian Rencana Operasional Tahunan yang memerlukan anggaran pembangunan, dapat diajukan sebagai Daftar Isian Proyek.

Mengupayakan Tersedianya Sumberdaya

Perguruan tinggi dapat menyelenggarakan tugas-tugas fungsional dan rencana perkembangan Perguruan Tinggi. Sumberdaya diupayakan, tidak hanya Otoritas Pusat, tetapi juga dari pihak-pihak lain melalui kerjasama, kontrak penelitian, penyediaan pendidikan dan pelatihan khusus, sumbangan dan lain-lain.

Menyelenggarakan Pola Manajemen Perguruan Tinggi

Pola manajemen yang ada pada perguruan tinggi merupakan pola manajemen yang dilandasi pada pembentukan paradigma penataan sistem pada Pendidikan Tinggi, dengan sasaran utama adanya suasana akademik yang kondusif untuk pelaksanaan kegiatan fungsional pendidikan tinggi.[34]

Dari beberapa uraian di atas mengenai fungsi perguruan tinggi dapat disimpulkan bahwa perguruan tinggi memiliki fungsi berupa membina kualias hasil

[34] Mahmud, Marzuki, *Manajemen Mutu Perguruan Tinggi*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2012), 235.

dan kinerja, merencanakan pengembangan perguruan tinggi, mengupayakan tersedianya sumberdaya, dan menyelenggarakan pola manajemen.

Tugas Perguruan Tinggi

Adapun tugas daripada pendidikan tinggi saat ini semakin bertambah berat. Hal ini dikarenakan adanya paradigma baru seperti akuntabilitas, kualitas pendidikan, otonomi dan evaluasi diri pada pendidikan tinggi. Adanya berbagai hal tersebut merupakan suatu yang dipersyaratkan bagi pendidikan tinggi untuk mengadakan aktualisasi dalam mewujudkan aktualisasi dalam mewujudkan keunggulan sumberdaya manusia.

Secara khusus tugas daripada perguruan tinggi dapat dilihat melalui berbagai peraturan yang ada. Berbagai peraturan tersebut yaitu:

a. PP No. 30 tahun 1990 tentang Perguruan Tinggi
b. Dalam ketentuan umum, Pasal 1 ayat 2 bahwa perguruan tinggi adalah satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi.
c. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional nomor 603/O/2001

Keputusan ini berisi bahwa perguruan tinggi memiliki tugas berupa: ikut berperan aktif dalam perbaikan dan pengembangan kualitas kehidupan dan kebudayaan, pengembangan ilmu pengetahuan, dan pengembangan pengertian dan kerjasama internasional untuk mencapai kedamaian dunia dan kesejahteraan lahir batin umat manusia berkelanjutan.[35]

Dari pengertian diatas dapat diketahui bahwa perguruan tinggi mempunyai tugas untuk menyelenggarakan pendidikan tinggi, perguruan tinggi juga mengemban tugas

[35] Kementerian Pendidikan Nasional, *Sistem Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi*, (Jakarta: Dirjen Dikti, SPM-PT, 2010), 145.

pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia, pengembangan kerjasama internasional, kedamaian dunia dan kesejahteraan lahir batin umat manusia.

Jenjang Pendidikan Pada Perguruan Tinggi

Jenjang pendidikan tinggi adalah jenjang pendidikan menengah yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor dan program profesi serta program spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia. Institusi pendidikan tinggi menawarkan berbagai jenjang pendidikan baik berupa pendidikan akademis maupun pendidikan vokasi.[36]

Perguruan tinggi yang memberikan pendidikan akademis dapat menawarkan jenjang pendidikan Sarjana, Program Profesi, Magister (S2), Program Spesialis (SP) dan Program Doktoral. Sedangkan pendidikan vokasi menawarkan program Diploma I, II, II dan IV. Untuk menyelesaikan pendidikan Sarjana (S1), seorang mahasiswa diwajibkan untuk mengambil 144-160 Satuan Kredit Semester (SKS) yang diambil selama delapan sampai dua belas semester. Pada jenjang S2 atau program Pasca Sarjana, seorang mahasiswa harus menyelesaikan 39 sampai 50 SKS selama kurun waktu empat sampai sepuluh semester dan 79 samapi 88 SKS harus diselesaikan dalam jangka waktu delapan samapi empat belas semester bagi program doktoral.

[36] Umiarso, *Manajemen Pendidikan Tinggi*, (Yogyakarta: IRCiSoD, 2012), 163.

BAB III
STRATEGI DAN METODE PEMECAHAN MASALAH

A. Strategi dan Metode Pemecahan Masalah

Strategi yang digunakan dalam memeroleh kepercayaan pada jabatan struktural yaitu dengan meningkatkan kualitas pendidikan, kualitas kompetensi dan sumberdaya, memiliki kesadaran akan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing pribadi mengenai kodratnya, memiliki kemauan untuk berubah ke arah yang lebih baik dengan diiringi semangat dan tekad yang kuat, melakukan sosialisasi mengenai kesetaraan dan keadilan gender kepada seluruh dosen. Adanya penegasan mengenai emansipasi wanita melalui seminar, penegakan hak asasi manusia dan peningkatan opini publik melalui karya dan tulisan. Serta memenuhi kebutuhan strategi dengan menciptakan kesetaraan dan keadilan gender di semua bidang.

Peningkatkan kualitas pendidikan

Peningkatan SDM dapat dilakukan melalui peningkatan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan, seperti melalui; pendidikan dan latihan (diklat), memberi kesempatan untuk melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi, atau pun juga dapat melalui seminar, simposium, workshop, dan lain-lain. Peningkatan kualitas SDM ini akan berimplikasi terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Peningkatan kualitas kompetensi dan sumberdaya

Kesadaran tingginya potensi perempuan didominasi oleh adanya emosi dan rasio. Banyak orang beranggapan bahwa perempuan memiliki peluang untuk jadi ilmuwan yang sukses. Di dalam rumah tangga perempuan mampu menjadi isteri yang penyayang, sebagai ibu yang mampu mendidik anaknya dengan bijaksana. Perempuan memiliki kesempatan dan peluang serta berpartisipasi dalam menjalankan tugas kemasyarakatan dan berpartisipasi dalam bidang politik. Adapun strategi agar perempuan mendapat posisi publik adalah, memberikan posisi perempuan di lembaga-lembaga publik.[1]

Potensi dasar yang dimiliki oleh perempuan sebagai makhluk religius, individu, sosial dan budaya sebenarnya tidak jauh berbeda dengan potensi yang dimiliki oleh laki-laki. Berbagai hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak adanya perbedaan yang signifikan tentang kemampuan dasar potensial baik laki-laki maupun perempuan. Bahkan ada juga yang mengatakan bahwa perempuan memiliki beberapa kelebihan khas mampu berperan ganda, disamping mengembang kodratnya sebagai ibu dalam mengurus rumah tangga, mengandung, melahirkan, menyusui dan membesarkan anak dengan cinta kasih sayang, perempuan memiliki potensi dasar berupa rela berkorban, tahan menderita, ulet dan sabar dibanding laki-laki. Perempuan pada umumnya lebih tekun, ekonomis dan hemat sehingga mereka dapat dipercaya untuk menduduki posisi penting. Akan tetapi mengapa perempuan secara realitas terpinggirkan, termarginalisasi, tersubordinasi, terpuruk, tidak berdaya dan bahkan tereksploitasi diberbagai sektor kehidupan, khususnya dalam politik, dalam proses pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan publik.

[1] Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), 165.

Adanya marginalisasi dan subordinasi bagi perempuan, apabila dianalisis, maka keadaan itu disebabkan oleh dua faktor yaitu: faktor internal dan faktor ekternal perempuan yaitu:

Faktor Internal

Faktor internal yaitu perempuan bersumber dari kualitas perempuan itu sendiri. Sekalipun kuantitas perempuan besar jumlahnya, banyak perempuan yang berpotensi kurang memanfaatkan peluang dan kesempatan untuk meningkatkan kualitas diri melalui peningkatan wawasan pengetahuan, kemampuan pengendalian diri, berkomunikasi dan beraktualisasi sesuai dengan hati nurani kata hati yang suci dan luhur, sehingga perempuan berprestasi optimal dalam posisi apapun baik sebagai ibu, isteri, tokoh masyarakat dan professional.

Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu bersumber dari luar diri perempuan. Berbentuk antara lain dominasi laki-laki untuk tetap menjadi leader yang berimbas pada berbagai produk sosial budaya yang berpandangan merugikan dan tidak equal bagi perempuan.[2]

Lebih dari itu adanya penafsiran bahwa ajaran agama yang bertentangan dengan asas keadilan dan kesetaraan penciptaan manusia oleh Allah SWT. Adanya realitas tersebut telah memposisikan bahwa adanya keterpurukan perempuan dalam kebodohan dan tidak keberdayaan serta kurang memberi peluang pada perempuan secara lebih adil. Oleh karena itu langkah-langkah strategis, inovatif yang dapat dilakukan kaum perempuan antara lain berupa:

a. Adanya peran serta perempuan secara optimal baik kualitas dan kuantitas dengan keterlibatan secara internal dalam kegiatan politik dengan memperhatikan

[2] Lily Pulu, *Modul Pendidikan Adil Gender (PAG) Untuk Perempuan Marginal*, (Jakarta: Kapal Perempuan, 2006), 163.

kemampuan dan kualitas dirinya.

b. Melakukan upaya peningkatan kualitas perempuan untuk lebih pintar, tegar, tahan uji, ulet, sabar, integrated dan profesional serta berwawasan.

c. Kemampuan perempuan dalam meningkatkan opini publik yang lebih aspiratif secara terus menerus melalui media massa, pers dan eletronik antara lain melalui tulisan yang berkualitas.[3]

Memiliki kesadaran pribadi mengenai kodratnya

Masyarakat cenderung beranggapan bahwa pembedaan atau pembagian kerja secara seksual adalah suatu yang dianggap alamiah. Adanya kodrat tersebut membuat ketidakadilan gender bagi perempuan dan laki-laki. Laki-laki mendapat porsi yang lebih menguntungkan daripada perempuan. Adanya budaya yang memberikan peran lebih luas kepada laki-laki, sehingga laki-laki memperoleh status sosial yang lebih tinggi daripada perempuan.[4]

Dalam kehidupan sehari-hari, antara laki-laki dan perempuan terjadi ketegangan gender. Perempuan tetap memiliki keinginan untuk bergerak secara leluasa untuk meningkatkan status dan rasa percaya diri, tetapi budaya dalam masyarakat membatasinya terutama bagi perempuan yang sudah menikah dan sudah mempunyai anak. Perempuan menghadapi peran ganda (double burden), dimana disatu sisi mereka perlu berusaha sendiri, tetapi di sisi lain harus lebih konsisten mengasuh anak dan mengurus keluarga.[5]

Memasuki abad ke-19 perempuan mulai menyadari bahwa di luar sektor domestik telah terjadi perkembangan

[3] Jusuf Irianto, *Perempuan Dalam Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Masyarakat, Kebudayaan Dan Politik*, Jurnal Vol. 20 No. 4), 257.

[4] Nasaruddin Umar, *Argumen Kesetaraan Gender Perspektif Al-Qur'an*, (Jakarta: Paramadina, 2001), 75.

[5] Allan G. Johnson, *Human Arrangements an Introduction to Sociology*, (Toronto: Harcourt Brae Jovanovic Publisher, 1986), 400-401.

yang sangat pesat, sehingga membuat perempuan melakukan peran ganda yaitu adanya keinginan perempuan untuk ikut serta terlibat di sektor publik. Mereka menuntut hak-hak yang sama dengan kaum laki-laki, seperti memperoleh pengetahuan keterampilan, pendidikan tinggi dan lain sebagainya.[6]

Konstruksi gender bukanlah sebuah kodrati, melainkan bentukan sosial sehingga konsep ini dapat berubah dari waktu kewaktu dan dapat juga berbeda antara satu daerah dan daerah lain, sehingga menjadi sebuah budaya bahkan juga agama sehingga seolah-olah semuanya ini merupakan kodrat atau pemberian Tuhan yang harus diterima apa adanya dan tidak boleh dipertanyakan lagi.[7] Dengan memahami persoalan perbedaan gender ini diharapkan bahwa perempuan berhak memiliki akses sepenuhnya untuk berpartisipasi di bidang politik, ekonomi, sosial dan intelektual serta dihargai sebagaimana kaum laki-laki, juga bisa atau terbuka kemungkinan untuk berpartisipasi penuh di rumah dan ikut merawat anak-anaknya.

Memiliki kemamuan untuk berubah kearah yang lebih baik dengan diiringi semangat dan tekad yang kuat

Terwujudnya kesetaraan dan keadilan gender ditandai dengan tidak adanya diskriminasi antara perempuan dan laki-laki sehingga dengan demikian antara perempuan dan laki-laki memiliki akses, kesempatan berpartisipasi, dan kontrol atas pembangunan, serta memperoleh manfaat yang setara dan adil dari pembangunan. Memiliki akses berarti memiliki peluang atau kesempatan untuk menggunakan sumber daya dan memiliki wewenang untuk mengambil keputusan terhadap cara penggunaan dan hasil sumber daya tersebut. Memiliki kontrol berarti

[6] Nasaruddin Umar, *Argumen Kesetaraan Gender Perspektif Al-Qur'an*, 85.

[7] Abdul Halim (ed), *Menembus Batas Tradisi, Menuju Masa Depan yang Membebaskan Refleksi atas Pemikiran Nucholish Madjid*, (Jakarta: Penerbit Buku Kompas, 2006), 28.

memiliki kewenangan penuh untuk mengambil keputusan atas penggunaan dan hasil sumber daya. Keadilan gender merupakan suatu proses dan perlakuan adil terhadap kaum lakilaki dan perempuan. Dengan keadilan gender berarti tidak ada lagi pembakuan peran, beban ganda, subordinasi, marjinalisasi, dan kekerasan terhadap perempuan maupun laki-laki.[8]

Adanya Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 menyatakan bahwa: kesetaraan gender adalah suatu bentuk adanya kesamaan kondisi bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh kesempatan dan hak-haknya sebagai manusia agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, ekonomi, sosial budaya dan pertahanan dan keamanan nasional dan kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan.[9] Meskipun secara yuridis telah ada instrument-instrumen yang menjamin hak-hak perempuan, ternyata permasalahan sesungguhnya justru berakar dari masyarakat karena gender *inequalities* (ketidakadilan gender) merupakan sistem dan struktur dimana kaum laki-laki dan perempuan menjadi korban dari sistem tersebut.

Melakukan sosialisasi mengenai kesetaraan dan keadilan gender kepada seluruh dosen

Kesetaraan gender berarti 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, pertahanan dan keamanan nasional, serta kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan tersebut. Kesetaraan gender juga meliputi penghapusan diskriminasi dan ketidakadilan struktural, baik terhadap laki-laki maupun perempuan.

[8] *Ibid.*,

[9] Tri Lisiani Prihatinah, *Hukum dan Kajian Gender*, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2010), 8.

Perwujudan kesetaraan gender harus didukung oleh semua elemen masyarakat terutama oleh institusi pendidikan formal yang menjadi basis pelaksanaan pendidikan dalam memberikan pemahaman dan pengetahuan tentang kesetaraan gender melalui adanya sosialisasi. Laki-laki dan perempuan harus diberikan porsi yang tepat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Posisi ataupun jabatan publik tidak harus didominasi oleh laki-laki tetapi perempuan harus diberikan ruang yang sama.

B. Metode

Riset yang baik adalah yang memahami dan menguasai berbagai hal yang erat kaitannya dengan kajian yang akan dilakukan. Dan salah satu hal yang harus dikuasai adalah tentang penerapan metode penelitian. Metode penelitian merupakan suatu cara yang digunakan dalam penelitian. Sebagaimana penelitian ini maka diperlukan metode yang tepat. Metode penelitian memegang peranan yang sangat penting. Dengan penerapan metode penelitian yang tepat, maka akan diperoleh hasil yang sesuai harapan sehingga bisa menjawab fokus penelitian ini.

Metode merupakan upaya untuk mengimplementasikan rencana yang sudah disusun dalam kegiatan nyata agar tujuan yang telah disusun tercapai secara optimal. Sedangkan metode yang digunakan bertujuan agar dinamika perempuan dalam jabatan struktural di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) dapat teratasi dengan sebaik-baiknya.

Dalam perencanaan, riset ini menggunakan observasi untuk memeroleh bahan-bahan atau data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan dan mendengarkan langsung secermat mungkin baik itu yang dikerjakan orang, mendengarkan apa yang mereka ucapkan, dan berpartisipasi dalam aktivitas mereka.

Dalam riset ini, peneliti melakukan observasi partisipatif tahap pertama, yaitu dimulai dari observasi deskriptif (*descriptive observation*) secara luas dengan melukiskan secara umum situasi sosial yang terjadi di UIN Malang, IAIN Tulungagung dan IAIN Kediri. Tahap berikutnya dilakukan observasi terfokus (*focused observation*) untuk menemukan kategori-kategori, seperti subordinasi perempuan dalam jabatan struktural di perguruan tinggi. Tahap akhir setelah dilakukan analisis dan observasi yang berulang-ulang, diadakan penyempitan lagi dengan melakukan observasi selektif (*selective observation*) dengan mencari perbedaan diantara kategori-kategori seperti proses pengelolaan pendidikan karakter serta implementasi pengelolaan pendidikan karakter secara *riil*. Semua hasil pengamatan selanjutnya dicatat sebagai pengamatan lapangan (*field notes*), yang selanjutnya dilakukan refleksi.

Observasi ini dilakukan peneliti pada saat melakukan penelitian di UIN Malang, IAIN Tulungagung dan IAIN Kediri. Peneliti terjun dan terlibat langsung ke lapangan dengan bertindak sebagai pengamat (*observer*) yang turut aktif di lapangan guna memperoleh data mengenai Dinamika Perempuan Dalam Jabatan Struktural di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri: Studi Multi Situs di UIN Malang, IAIN Tulungagung, dan IAIN Kediri.

Sedangkan kegiatan wawancara mendalam (*indept*) melibatkan empat komponen yaitu: pertanyaan, pewawancara, informan, dan situasi wawancara.[10] Dengan wawancara mendalam ini, peneliti akan mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang informan dalam menginterpretasikan situasi dan fenomena yang terjadi, dimana dalam wawancara mendalam (*indept interview*) ini peneliti bisa menemukan informasi secara detail, orisinil,

[10] Djuju Sudjana, *Evaluasi Program Pendidikan Luar Sekolah Untuk Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), 194.

dan akurat, yang mana informasi tersebut tidak bisa ditemukan atau diperoleh melalui observasi partisipatif (*participant observation*).

Teknik yang digunakan dalam wawancara mendalam (*indept interview*) ini adalah wawancara tidak terstruktur (*unstandarized interview*) yang dilakukan tanpa menyusun suatu daftar pertanyaan yang ketat atau bisa dikatakan pertanyaan-pertanyaan dilakukan secara bebas (*free interview*). Kelebihan tehnik wawancara tidak terstruktur (*unstandarized interview*) ini dapat dilakukan secara lebih personal yang memungkinkan diperoleh informasi sebanyak-banyaknya, dan secara psikologis wawancara ini lebih bebas dan dapat bersifat obrolan sehingga tidak melelahkan dan menjemukan informan karena pertanyaan yang tidak jelas dapat diulang dan dijelaskan lagi begitu pula sebaliknya, jawaban yang belum jelas bisa diminta lagi dengan lebih terarah dan lebih bermakna.[11]

Metode yang terakhir yaitu dokumentasi. Dokumentasi (*documentation*) berasal dari kata dokumen yang artinya barang-barang tertulis.[12] Metode dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat, agenda, dan sebagainya.[13]

Dokumentasi (*documentation*) di dalam penelitian ini digunakan untuk melengkapi data-data yang diperoleh dari hasil observasi partisipatif (*participant observation*) dan wawancara mendalam (*indept interview*) yang dilakukan oleh peneliti di IAIN Tulungagung dan IAIN Kediri, dari tanggal 03 Oktober sampai dengan 26 Desember 2019.

[11] Sulistyorini, *Evaluasi Pendidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, (Yogyakarta: Teras, 2009), 84.

[12] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 158.

[13] *Ibid.*, 231.

Adapun yang menjadi dokumentasi (*documentation*) di dalam penelitian ini adalah data-data yang berupa dokumen terkait dinamika perempuan dalam jabatan struktural di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri. Dari dokumen tersebut, langkah yang dilakukan peneliti adalah dengan memfotocopy dokumen guna menjawab fokus penelitian yang selanjutnya digunakan untuk keperluan analisis data. Pendekatan Riset ini bertujuan untuk mendeskripsikan peristiwa di lokasi penelitian berupa informasi yang selengkap-lengkapnya dan sedalam-dalamnya mengenai gejala-gejala yang menyeluruh di lapangan.

C. Pendekatan

Riset ini bertujuan untuk mendeskripsikan peristiwa di lokasi penelitian berupa informasi yang selengkap-lengkapnya dan sedalam-dalamnya mengenai gejala-gejala yang menyeluruh di lapangan.[14]

Setelah mengetahui pendekatan yang dipergunakan oleh peneliti, maka penelitian yang dilakukan memaparkan sekaligus menjelaskan melalui pemaparan data-data hasil observasi partisipatif (*participant observation*), wawancara mendalam (*indept*) dan dokumentasi (*documentation*). Data-data tersebut diperoleh peneliti dari Rektor UIN Malang, IAIN Tulungagung, IAIN Kediri, wakil rektor, dekan, wakil dekan, kepala biro, dan kepala bagian.

Di dalam mengkaji ihwal tersebut, peneliti bermaksud memahami realitas empirik dari fenomena-fenomena yang muncul untuk dipahami dan dimaknai berdasarkan interpretasi peneliti yang untuk selanjutnya dibandingkan dengan hasil kajian yang dilakukan oleh para peneliti sebelumnya. Di dalam memaknai dan menginterpretasikan data-data hasil penelitian yang diperoleh di UIN Malang, IAIN Tulungagung dan IAIN Kediri dari observasi partisipatif (*participant observation*), wawancara

[14] Dudung Abdurahman, *Pengantar Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Kurnia Kalam Semesta, 2003), 51.

mendalam (*indept*), dan dokumentasi (*documentation*), peneliti tetap menggunakan referensi sebagai sumber rujukan dan penguat data.

Riset ini dilakukan oleh peneliti dengan hadir langsung di UIN Malang, IAIN Tulungagung dan IAIN Kediri. Kehadiran peneliti di lapangan dalam penelitian ini berfungsi sebagai tolok ukur keberhasilan untuk memahami kasus yang akan diteliti, sehingga keterlibatan secara langsung dan aktif antara peneliti dengan informan kunci (*key informant*) atau sumber data di sini mutlak diperlukan. UIN Malang, IAIN Tulungagung dan IAIN Kediri sebagai tempat penelitian yang dipilih oleh peneliti karena memiliki beberapa pertimbangan atas dasar kekhasan, kemenarikan, keunikan, dan sesuai dengan topik dalam penelitian ini. Adapun beberapa alasan yang cukup signifikan mengapa penelitian ini dilaksanakan di UIN Malang, IAIN Tulungagung dan IAIN Kediri adalah:

a. Ketiga lembaga atau sekolah tersebut merupakan sekolah favorit di Kota Malang, Tulungagung dan Kediri Jawa Timur yang menerapkan jabatan struktural perempuan.
b. Ketiga lembaga atau sekolah tersebut merupakan lembaga pendidikan yang mempunyai prestasi atau mutu yang cukup gemilang di Kabupaten Malang, Tulungagung dan Kediri, terbukti dengan beberapa penghargaan yang diperoleh kedua lembaga tersebut dalam berbagai kegiatan baik di tingkat kota, provinsi maupun nasional.

Berdasarkan atas pemaparan di atas, sebenarnya peneliti sudah yakin mengenai lokasi di UIN Malang, IAIN Tulungagung dan IAIN Kediri sebagai tempat penelitian dikarenakan lembaga tersebut merupakan lembaga yang unik dan menarik untuk diteliti dengan berbagai keunggulan di dalamnya. Keyakinan peneliti ini juga diperkuat dengan

adanya studi pra-lapangan sebagai observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 8 Januari 2019 di UIN Malang, dan 15 Januari 2019 di IAIN Tulungagung dan IAIN Kediri.

Di dalam memeroleh dan mengumpulkan data, peneliti mengadakan penelitian dari tanggal 07 Oktober sampai dengan 26 Desember 2019. Penelitian dilakukan oleh peneliti dengan hadir dan terjun langsung di UIN Malang, IAIN Tulungagung dan IAIN Kediri dengan bertindak sebagai instrumen utama (*researcher as instrument*) sekaligus pengumpul data. Pengumpulan data dilakukan oleh peneliti dengan melakukan observasi partisipatif (*participant observation*), wawancara mendalam (*indept interview*), dan dokumentasi (*documentation*). Dalam mengumpulkan data penelitian, peneliti menggunakan alat bantu seperti: perekam gambar (*kamera photo*), alat-alat tulis yang digunakan sebagai catatan lapangan (*field notes*), lembar observasi, dan panduan wawancara sederhana.

Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *snowball sampling*. Ini adalah suatu teknik pengambilan data dimana informan kunci akan menunjuk orang-orang yang mengetahui masalah terkait penelitian yang akan diteliti untuk melengkapi keterangan dan menunjuk orang lain lagi apabila keterangan yang didapat yang kurang memadai dan begitu seterusnya.[15] Jenis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua, yaitu: data primer dan data sekunder.

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya (sumber pertama).[16] Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to*

[15] W. Mantja, *Etnografi Desain Penelitian Kualitatif dan Manajemen Pendidikan*, (Malang: Winaka Media, 2003), 7.

[16] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), 225.

date. Dalam penelitian ini data primer diperoleh peneliti dari hasil wawancara mendalam (*indept interview*) dengan informan kunci (*key informant*) yang, sudah dipilih secara purposif (*purposive sampling*) yaitu Rektor wakil rektor, dekan, wakil dekan, kepala biro, dan kepala bagian UIN Malang, IAIN Tulungagung dan IAIN Kediri.

Sementara data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua) atau bisa dikatakan bahwa data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.[17] Karakteristik data sekunder adalah berupa tulisan-tulisan, rekaman-rekaman, gambar atau foto-foto yang berhubungan dengan proses kegiatan.

Di dalam penelitian ini data digali dan diperoleh melalui dokumen-dokumen dan jurnal-jurnal yang ada di UIN Malang, IAIN Tulungagung dan IAIN Kediri yang berkenaan dengan tema yang terkait. Selanjutnya, semua hasil temuan dianalisis dengan lintas situs untuk menyusun sebuah kerangka konseptual yang dikembangkan dalam abstraksi temuan di lapangan.

Setelah data terkumpul hasil observasi partisipatif (*participant observation*), wawancara mendalam (*indept interview*), dan dokumentasi (*documentation*), maka dilakukan analisis. Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, serta dilanjutkan dengan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.[18]

[17] *Ibid.*, 225.

[18] Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2009), 89.

Penelitian ini menggunakan rancangan studi multi kasus dengan menggunakan teknik analisis data dalam situs dan analisis data lintas situs. Pada penelitian ini, data yang terkumpul banyak sekali yang terdiri dari catatan lapangan (*field notes*), komentar peneliti, foto, dokumen berupa laporan, biografi, artikel, dan sebagainya. Pekerjaan peneliti sebagai analisis data dalam penelitian ini adalah mengartikan, mengurutkan, mengelompokkan, memberikan kode, dan mengkategorikannya.

Di dalam penelitian ini, agar data yang diperoleh dari lokasi penelitian di UIN Malang, IAIN Tulungagung dan IAIN Kediri bisa memeroleh keabsahan, maka usaha yang dilakukan peneliti ketika semua data sudah terkumpul adalah melakukan proses pengecekan keabsahan data (*trustworthiness*) kembali dengan datang ke UIN Malang, IAIN Tulungagung dan IAIN Kediri lagi, sehingga usaha yang dilakukan peneliti adalah: perpanjangan keikutsertaan, meningkatkan ketekunan, dan triangulasi.

Langkah pertama yaitu perpanjangan keikutsertaan. Artinya, peneliti tinggal di lapangan atau bisa dikatakan bahwa peneliti terjun langsung ke lapangan dan ikut serta dalam kegiatan-kegiatan riset sampai kejenuhan pengumpulan data tercapai.[19]

Memperpanjang penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan tujuan untuk melihat dan mengetahui secara mendalam tentang peran teamwork sekolah dalam mengatasi perilaku menyimpang peserta didik sampai data yang dibutuhkan dapat terkumpul secara lengkap dan bisa menjawab semua fokus penelitian ini. Data-data tersebut diperoleh dari hasil observasi partisipatif (*participant observation*), wawancara mendalam (*indept*), dan dokumentasi (*documentation*). Setelah peneliti mendapatkan data secara lengkap, maka peneliti hadir lagi ke lapangan untuk mengecek/memeriksa kembali apakah

[19] Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 327.

data yang didapatkan sebelumnya telah berubah atau tidak. Apabila tidak terjadi perubahan data, maka peneliti mengakhiri penelitiannya.

Langkah kedua yaitu meningkatkan ketekunan. Meningkatkan ketekunan berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan.[20] Dengan cara ini peneliti akan memeroleh kepastian data dan urutan peristiwa secara pasti dan sistematis. Meningkatkan ketekunan dapat diibaratkan seperti kita sedang mengerjakan soal-soal ujian atau meneliti kembali tulisan dalam makalah ada yang salah atau tidak. Dengan meningkatkan ketekunan, peneliti dapat melakukan pengecekan kembali apakah data yang ditemukan itu salah atau tidak sehingga dapat memberikan deskripsi data yang akurat dan sistematis tentang apa yang diamati.

Peneliti meningkatkan ketekunan pengamatan dalam mengumpulkan data di lokasi penelitian dengan membaca dan memeriksa dengan cermat data yang telah ditemukan atau diperoleh peneliti dari hasil observasi partisipatif (*participant observation*), wawancara mendalam (*indept interview*), dan dokumentasi (*documentation*) dengan para informan kunci (*key informant*) yaitu: Rektor, wakil rektor, dekan, wakil dekan, kepala biro, dan kepala bagian UIN Malang, IAIN Tulungagung dan IAIN Kediri. Dari data yang sudah diperoleh, peneliti memeriksa kembali apakah data tersebut benar atau salah. Peningkatan ketekunan atau keajegan ini bertujuan untuk mendapatkan data atau informasi yang benar-benar *valid* dan relevan dengan fokus penelitian yang ada di dalam penelitian ini.

Langkah ketiga yaitu triangulasi. Triangulasi adalah kegiatan pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.[21]

[20] *Ibid.*, 329.

[21] Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Teras, 2009), 7.

Dengan cara ini, peneliti bisa menarik kesimpulan yang mantap tidak hanya dari satu cara pandang, sehingga bisa diterima kebenarannya. Triangulasi juga dapat dilakukan dengan menguji pemahaman peneliti dengan pemahaman informan tentang hal-hal yang diinformasikan informan kepada peneliti.[22] Penerapannya peneliti membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara serta data dari dokumentasi yang berkaitan. Dengan demikian apa yang diperoleh dari sumber yang bisa teruji kebenarannya bilamana dibandingkan data yang sejenis yang diperoleh dari sumber lain yang berbeda.

Adapun dalam pelaksanaan penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan. Tahapan-tahapan tersebut meliputi: tahap pra-lapangan, tahap pekerjaan lapangan, dan tahap analisis data hingga tahap pelaporan hasil penelitian.[23] Adapun penjelasan berbagai tahap tersebut sebagai berikut:

Tahap Pra-lapangan

Pada tahap pra-lapangan ini, peneliti mulai dari mengajukan judul, kemudian peneliti membuat proposal penelitian yang judulnya sudah disetujui. Peneliti mempersiapkan surat ijin penelitian dan kebutuhan penelitian lainnya sebelum memasuki lokasi penelitian dan juga peneliti selalu memantau perkembangan lokasi penelitian sebagai bentuk studi pendahuluhan. Studi pendahuluan sebagai bentuk observasi awal dilakukan peneliti pada tanggal 8 Januari 2019 di UIN Malang, dan 15 Januari 2019 di IAIN Tulungagung dan IAIN Kediri.

Tahap Pekerjaan Lapangan

Setelah mendapat ijin dari rektor UIN Malang, IAIN Tulungagung dan IAIN Kediri, peneliti kemudian mempersiapkan diri untuk memasuki lokasi penelitian

[22] Burhan Bungin, *Analisis Data...*,192.
[23] Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 127.

tersebut demi mendapatkan informasi sebanyak-banyaknya dalam pengumpulan data. Peneliti terlebih dahulu menjalin keakraban dengan informan dalam berbagai aktivitas, agar peneliti diterima dengan baik dan lebih leluasa dalam memperoleh data yang diharapkan guna menjawab fokus penelitian.

Tahap Analisis Data

Setelah peneliti mendapatkan data yang cukup dari lapangan, peneliti melakukan analisis terhadap data yang telah diperoleh dengan tehnik analisis yang telah peneliti uraikan di atas, kemudian menelaahnya, membagi, dan menemukan makna dari apa yang telah diteliti. Untuk selanjutnya, hasil penelitian dilaporkan dan disusun secara sistematis menjadi laporan penelitian.

BAB IV
BERBAGAI BENTUK DINAMIKA DALAM JABATAN STRUKTURAL DAN STRATEGINYA

A. Dinamika Perempuan dalam Jabatan Struktural

Dinamika perempuan dalam jabatan struktural berupa tidak ada perbedaan antara dosen laki-laki dengan dosen perempuan, setiap dosen perempuan berhak mendapatkan jabatan struktural. Penentuan dan pemberian jabatan struktural pada dosen perempuan berdasarkan kompetensi dan prestasi yang ada. Masih kuatnya pandangan-pandangan bahwa perempuan lebih cocok dengan pekerjaan rumah tangga dibanding dengan laki-laki. Adanya pembatasan terhadap ruang gerak perempuan yang membuat akses perempuan terhadap ekonomi sangat sedikit, adanya interpretasi agama bahwa perempuan berada diposisi subordinat laki-laki atau berada di bawah kepemimpinan laki-laki.

Adanya kompetensi dan prestasi

Untuk dapat menjadi seorang pemimpin bagi perempuan, tidaklah mudah terutama sekali adalah kemampuan yang ada dalam dirinya yang ditunjang oleh latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang yang akan dipegangnya, sehingga untuk menjadi seorang pemimpin yang menduduki jabatan struktural kampus yang berhasil terdapat beberapa nilai dasar kepemimpinan berupa:

a. Intelegensi atau kecerdasan yang berkualitas
b. Mampu berfikir positif dan selalu mengadakan inovasi
c. Kedewasaan sosial dan cakupan jangkauan yang luas
d. Menjadi panutan dan contoh yang baik
e. Menjadi pendengar yang baik dalam mengatasi segala kekurangan
f. Keterbukaan dalam berkomunikasi dan tidak mudah menyerah.

Nilai dasar kepemimpinan tersebut merupakan suatu arah yang harus dijalankan oleh seorang pemimpin dalam menjalankan organisasi yang dipimpinnya sesuai dengan tujuan yang harus dicapai. Apabila seorang pemimpin telah menjalankan nilai dasar kepemimpinan, maka antara jabatan perempuan dan laki-laki pada jabatan struktural kampus tidak ada bedanya dan semua memperoleh kedudukan yang sama, sehingga mampu meminimalkan resiko yang akan muncul.

Dalam jabatan struktural, perempuan perlu diberi kesempatan yang sama karena:

a. Jabatan perempuan dalam era pembangunan sekarang dan masa yang akan datang mempunyai potensi dan peran yang besar dalam pembangunan politik, ekonomi, sosial-budaya, dan agama bangsa.
b. Jabatan perempuan dapat berkembang jika pendidikan perempuan dapat ditingkatkan dengan laki-laki
c. Jabatan perempuan harus dinyatakan perlu dan penting untuk dikembangkan disegala bidang dan bagi semua tingkat.
d. Jabatan laki-laki perlu diyakinkan pentingnya jabatan perempuan dan diyakinkan bahwa jabatan perempuan tidak akan menyaingi potensi jabatan laki-laki. Namun justru akan melengkapi dan memperkaya jabatan laki-laki. Untuk itu jabatan laki-laki perlu memberikan kesempatan yang sebanyak-banyaknya kepada jabatan perempuan.
e. Pemerintah besama-sama dengan oragnisasi-organisasi perempuan perlu menyusun *master plan* tentang bagaimana meningkatkan jabatan perempuan disegala bidang kehidupan bangsa dan negara.[1]

Dengan demikian bahwa jabatan perempuan berfungsi sebagai mitra dari kepemimpinan laki-laki dan perempuan memiliki porsi yang jelas keikutsertaannya dalam pembangunan bangsa dan negara. Lambat laun kedudukan dan jabatan perempuan secara nyata akan sama dengan jabatan yang dimiliki oleh laki-laki, sehingga tidak ada lagi pemisahan gender dalam berusaha dan mengabdikan diri untuk pembangunan struktural kampus yang sesuai dengan cita-cita nasional.

Adanya pandangan bahwa perempuan lebih cocok dengan pekerjaan rumah tangga

Peran adalah sebuah aspek yang bersifat dinamis. Apabila seseorang sudah melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia dianggap telah menjalankan peran tersebut dengan baik. Peran sendiri adalah bagian yang dimainkan seseorang pada setiap keadaan dan disertai dengan cara tingkah laku untuk menyelaraskan diri dengan keadaan tersebut.

Dalam kamus sosiologi disebutkan bahwa peranan memiliki empat aspek. Empat aspek tersebut adalah:

a. Aspek dinamis dari kedudukan
b. Perangkat hak-hak dan kewajiban
c. Perilaku aktual dari pemegang kedudukan

[1] Riant Nugroho, *Gender dan Administrasi Publik*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), 145.

d. Bagian dari aktivitas yang dimainkan oleh sesorang.[2]

Peran adalah perilaku yang diharapkan dari seseorang yang mempunyai status. Bahkan dalam suatu status tunggal pun orang dihadapkan dengan sekelompok peran yang disebut perangkat peran. Istilah seperangkat peran (*role set*) digunakan untuk menunjukkan bahwa satu status tidak hanya mempunyai satu peran tunggal, akan tetapi sejumlah peran yang saling berhubungan dan cocok. Sementara peranan sebagai seperangkat harapan-harapan yang dikenakan pada individu yang menempati kedudukan sosial tertentu. Harapan-harapan tersebut merupakan imbangan dari norma-norma sosial. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa peranan itu ditentukan oleh norma-norma dalam masyarakat. Maksudnya kita diwajibkan untuk melakukan hal-hal yang diharapkan oleh masyarakat di dalam pekerjaan, keluarga dan peranan-peranan lainnya.

Sedangkan menurut Suratman bahwa peran adalah fungsi atau tingkah laku yang diharapkan ada pada satu aktivitas. Menurut tujuannya, peran dapat dibedakan menjadi dua yaitu: peran publik, yaitu segala aktivitas manusia yang biasanya dilakukan di luar rumah dan bertujuan untuk mendatangkan penghasilan. Seperti bekerja dan karir. Kemudian, peran domestik, yaitu aktivitas yang dilakukan di dalam rumah dan biasanya tidak dimaksudkan untuk mendatangkan penghasilan, melainkan untuk melakukan kegiatan kerumah tanggaan. Seperti ibu rumah tangga.[3]

Adanya akses gerak perempuan terhadap ekonomi sangat terbatas

Peran ini disebut sebagai esensi dari adanya peran gender karena jelas peran ini dilakukan oleh laki-

[2] Soerjono Soekanto, *Kamus Sosiologi*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 1993), 440.

[3] Abdul Halim, *Menembus Batas Tradisi, Menuju Masa Depan yang Membebaskan Refleksi atas Pemikiran Nucholish Madjid* (Jakarta: Penerbit Buku Kompas, 2006), 26.

laki, namun kalau perempuan juga melakukannya atas kemauannya sendiri sebagai pilihan, berarti keduanya mempunyai peran yang serupa. Peran ekonomi perempuan pada dasarnya tidak dapat diabaikan, namun kontribusinya kurang disadari baik oleh perempuan sendiri maupun masyarakat luas. Pada dasarnya perempuan merupakan tenaga kerja (di rumah tangganya) tetapi tidak dibayar dengan gaji.[4]

Berbeda jika pekerjaan rumah tangga dilakukan di tempat lain, maka perempuan diberi status sebagai pekerja yang menerima imbalan gaji. Itulah sebabnya, maka dikatakan bahwa curahan waktu bekerja bagi perempuan lebih lama dan lebih panjang dibandingkan laki-laki, karena kalau perempuan bekerja di luar rumah, mencari nafkah, pekerjaan rumah tangga juga menjadi kewajibannya sehingga dikatakan bahwa perempuan mempunyai peran ganda yaitu mengurus rumah tangga dan bekerja.

Adanya interpretasi agama bahwa perempuan berada diposisi subordinat laki-laki

Memasuki pada jabatan struktural kampus merupakan faktor penting dalam menciptakan tatanan sosial yang lebih baik. Untuk itu, semua dosen baik laki-laki maupun perempuan mempunyai tugas kepemimpinan secara bersama-sama. Karena ruang lingkup kepemimpinan terletak pada tanggung jawab bagi setiap dosen laki-laki maupun perempuan. Kata kunci kepemimpinan terletak pada tugasnya dalam menegakkan kebenaran dan keadilan. Bukan semata-mata kekuasaan yang kebanyakan berujung pada kemudahan fasilitas dan kemudahan mengakses kebijakan secara cepat dan mudah, sehingga kepemimpinan bukan saja tugas kaum laki-laki, akan tetapi juga kaum perempuan.[5]

[4] Fatima Mernissi, *Wanita di dalam Islam*, (Bandung: Pustaka Setia, 2004), 167.

[5] Kartini dan Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1990), 125.

Perempuan juga mempunyai tanggung jawab kepemimpinan pada level manapun dan dimanapun. Setiap orang bisa menjadi pemimpin pada level apa pun, baik sebagai pemimpin pemerintahan, lembaga, masyarakat maupun struktural kampus. Peran domestik perempuan yang sifatnya kodrati seperti hamil, melahirkan, menyusui, dan lain-lain, memang tidak mungkin digantikan oleh laki-laki. Akan tetapi, dalam peran publik perempuan sebagai anggota masyarakat dan sebagai warga negara, mempunyai hak untuk mengemukakan pendapat, berpolitik, dan melakukan peran sosialnya yang lebih tegas dan transparan. Dalam peran publik ini, menurut Islam bahwa perempuan diperbolehkan untuk melakukan peran-peran tersebut dengan konsekuensi mampu (mempunyai kemampuan) dan memiliki kapasitas untuk menduduki peran-peran tersebut.

Dalam peran publik, perempuan memiliki berbagai aktivitas yang bersifat peran sosial, budaya, politik, ekonomi, dan sebagainya. Dalam ranah domestik, yaitu urusan rumah tangga, bukan hanya kaum laki-laki saja yang menjadi pemimpin, kaum perempuanpun juga memiliki tugas memimpin urusan rumah tangganya. Sebagaimana hadits Rosulullah SAW: "Setiap manusia keturunan Adam adalah kepala, maka seorang pria adalah kepala keluarga, sedangkan wanita adalah kepala rumah tangga" (HR. Abu Hurairah).[6]

Pandangan mengenai persamaan hak antara laki-laki dan perempuan juga gencar disuarakan. Pada dasarnya tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Oleh karena itu, dasar perjuangan menuntut kesempatan dan hak yang sama bagi setiap individu termasuk perempuan atas dasar kesamaan keberadaannya sebagai makhluk rasional.

[6] Fatima Mernissi, *Wanita Di Dalam Islam*, (Bandung: Pustaka Setia, 2004), 171.

Kehidupan modern menuntut karakter manusia yang ekspresif yaitu rasional, kompetitif, dan mampu mengubah keadaan dan lingkungannya. Adanya budaya yang mengakar di masyarakat memang dipengaruhi oleh doktrin agama yang mensubordinatkan perempuan di bawah superioritas laki-laki. Pandangan ini memang bisa jadi benar tetapi pada saat yang sama bisa juga salah. Sebab dalam tradisi doktrin Islam sendiri, ide egalitarianisme Al-Qur'an yang menjunjung tinggi persamaan laki-laki dan perempuan seringkali berbenturan dengan sifat ordiner masyarakat Islam yang cenderung partriarkhal. Al-Qur'an pada dasarnya memberikan justifikasi yang sangat jelas tentang kesejajaran antara laki-laki dan perempuan. Namun, pada kenyataannya seringkali landasan normatif dan ideal ini berhadapan dengan realitas sejarah yang pada dasarnya bersebrangan dengan Al-Qur'an.

B. Faktor-faktor Penyebab Munculnya Dinamika Perempuan dalam Jabatan Struktural

Faktor-faktor penyebab munculnya dinamika perempuan dalam jabatan struktural adalah faktor pendidikan, budaya, faktor keahlihan, kemampuan, prestasi serta faktor internal maupun eksternal. Pendidikan yang dipersyaratkan dalam jabatan struktural yaitu doktor (S3) dan sudah menjabat sebagai lektor kepala. Selain pendidikan ada faktor lain berupa keahlihan, kemampuan, ketrampilan (*skill*) dan prestasi. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri berupa kualitas perempuan dan kompetensi. Sementara faktor eksternalnya merupakan faktor yang berasal dari luar diri perempuan berupa adanya ajaran agama mengenai keadilan.

Faktor Pendidikan

Pendidikan adalah pembelajaran pengetahuan, ketrampilan dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi berikutnya melalui

pengajaran, pelatihan, atau penelitian. Pendidikan sering terjadi di bawah bimbingan orang lain, tetapi juga memungkinkan secara otodidak.[7] Adapun yang menjadi syarat perempuan ketika memasuki jabatan struktural kampus yaitu memiliki kualifikasi pendidikan berupa S3 atau doktor dan sudah berpangkat sebagai lektor kepala.

Faktor Budaya

Budaya adalah suatu cara hidup yang berkembang dan dimiliki bersama oleh sebuah kelompok orang dan diwariskan dari generasi ke generasi. Budaya termasuk dari banyak unsur yang rumit, termasuk sistem agama dan politik, adat istiadat, bahasa, perkakas, pakaian, bangunan, dan karya seni.[8]

Perempuan sering digambarkan sebagai sosok yang lembut, cenderung mengalah, lebih lemah, kurang aktif dan mempunyai tugas untuk mengasuh anaknya. Sebaliknya, laki-laki sering digambarkan sebagai orang yang kuat, keras, aktif, serta agresif.

Kata "perempuan" berasal dari kata "empu" yaitu tokoh manusia yang dihormati dan dihargai. Pada pengertian yang lain, perempuan diartikan dengan wanita. Dalam bahasa Jawa wanita itu mempunyai pengertian "wani ditata". Jadi perempuan itu orang yang berani untuk diatur. Pada perkembangan sekarang sudah banyak bermunculan perempuan sebagai pemimpin dalam berbagai bidang, sehingga perempuan mempunyai tugas tambahan yaitu selain sebagai ibu rumah tangga juga sebagai pemimpin.

Reformasi di Indonesia telah memberikan harapan yang besar bagi kaum perempuan dalam segala hal. Kebangkitan kaum perempuan dalam era globalisasi pola kehidupan telah membawa perubahan (*inovasi*) dalam perkembangan pembangunan struktural kampus. Saat

[7] Tim Penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Bahasa, 2008), 1629.

[8] *Ibid.*, 323.

ini, pada diri perempuan melekat multi peran, tidak lagi terpaku pada peranan menjadi istri atau ibu rumah tangga saja, akan tetapi telah terorientasi pada pemanfaatan kualitas eksistensinya selaku manusia.

Faktor Keahlihan dan Kemampuan

Peningkatan keahlihan dan kemampuan perempuan dapat dilakukan dengan adanya pemberdayaan. Pemberdayaan perempuan adalah upaya peningkatan kemampuan perempuan dalam mengembangkan kapasitas dan keterampilannya untuk meraih akses dan penguasaan berupa posisi pengambil keputusan, sumber-sumber, dan struktur atau jalur yang menunjang.[9] Pemberdayaan perempuan dapat dilakukan melalui proses penyadaran. Dengan adanya pemberdayaan diharapkan perempuan mampu menganalisis secara kritis situasi masyarakat dan dapat memahami praktik-praktik diskriminasi yang merupakan konstruksi sosial, serta dapat membedakan antara peran kodrati dengan peran gender.[10]

Dengan membekali perempuan dengan informasi dalam proses penyadaran, pendidikan pelatihan dan motivasi agar mengenal jati diri, lebih percaya diri, dapat mengambil keputusan yang diperlukan, mampu menyatakan diri, memimpin, menggerakkan perempuan untuk mengubah dan memperbaiki keadaannya untuk mendapatkan bagian yang lebih adil sesuai nilai kemanusiaan yang universal.

Faktor Prestasi

Kata prestasi berasal dari bahasa belanda yaitu *prestatie*. Dalam bahasa Indonesia kata prestasi berarti suatu hasil usaha.[11] Sementara menurut WJS Poerwodarminto bahwa prestasi ialah hasil yang dicapai dan diperoleh dari apa

[9] Riant Nugroho, *Gender dan Strategi Pengarusutamaannya di Indonesia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2000), 98.

[10] *Ibid.*, 102.

[11] Zainal Arifin, *Evaluasi Pembelajaran*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011), 12.

yang telah dilakukan atau dikerkalan.[12] Prestasi dapat juga dikatakan sebagai hasil dari suatu kegiatan yang telah dikerjakan, diciptakan, baik secara individu maupun kelompok.[13] Berkaitan dengan prestasi perempuan yang memasuki tingkatan struktural kampus harus memiliki prestasi yang bagus.

Faktor Internal maupun Eksternal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri dosen perempuan berupa kualitas dan kompetensi, sementara faktor eksternalnya merupakan faktor yang berasal dari luar diri dosen perempuan berupa adanya ajaran agama atau penafsiran ajaran agama yang bertentangan dengan asas-asas keadilan dan kesetaraan dalam penciptaan manusia oleh Allah SWT.

C. Bentuk-bentuk Dinamika Perempuan dalam Jabatan Struktural

Bentuk-bentuk dinamika perempuan dalam jabatan struktural yaitu adanya pembatasan perempuan dan kodrat perempuan di rumah sebagai ibu rumah tangga, karena laki-laki dianggap sebagai kepala keluarga. Sebagai kepala keluarga laki-laki bertanggung jawab untuk mencari nafkah dan mencukupi keluarganya. Serta adanya dikotomi dan marginalisasi berdasarkan jenis kelamin.

Adanya pembatasan perempuan dan kodrat perempuan di rumah sebagai ibu rumah tangga

Secara historis bahwa peran perempuan yang dikaitkan dengan kerumah tanggaan didasarkan pada adanya kodrat perempuan yang mengarah pada aspek biologis. Apabila merujuk pada akar budaya dan agama, maka peran kodrati perempuan tidak hanya terbatas pada peran reproduktif

[12] Poerwodarminto, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka,1993), 768.

[13] Syaiful Bahri Djamarah, *Prestasi Belajar dan Kompetisi Guru*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1994), 9.

(berupa hamil, melahirkan dan menyusui atau peran yang tidak bernilai uang), akan tetapi juga terjadi pada pembagian kerja domestik dan publik antar suami dan isteri.

Peran reproduktif dikatakan sebagai esensi dari adanya peran kodrati karena perempuan tidak dapat digantikan oleh jenis jender lainnya. Dalam proses melahirkan keturunan perlu adanya pelibatan jender laki-laki. Keterlibatan laki-laki dan perempuan dalam melahirkan keturunan itu sangat diperlukan keabsahannya dalam Islam melalui perkawinan.[14]

Dari berbagai informasi dan hasil studi mengenai perempuan yang menyangkut peran dan kodratnya berkaitan juga dengan:

a. Proses sosialisasi dalam membina moral keluarga, membina kecerdasan dan keterampilannya dalam kemasan pendidikan sumber daya manusia seutuhnya, menegakkan budaya kerja, budaya bersih dan budaya tertib.
b. Pengelolaan anggaran belanja agar dapat terwujud keseimbangan antara pengeluaran dengan pemasukan, tidak boros tetapi juga tidak kikir.
c. Peran reproduksi berfungsi mengurangi jumlah menikah muda dan perceraian, serta membatasi jumlah kelahiran dengan program KB sesuai dengan petunjuk pemerintah dan agama.
d. Menegakkan keadilan dalam pembagian kerja agar tidak terjadi eksploitasi terhadap perempuan, karena pada dasarnya perempuan bekerja lebih lama dibanding laki-laki karena di samping harus bekerja diluar, maka juga harus bekerja 100 persen dalam urusan rumah tangga

[14] Fatima Mernissi, *Wanita di dalam Islam*, (Bandung: Pustaka Setia, 2004), 185.

yang mungkin tanpa dibantu oleh suaminya.[15]

Adanya anggapan bahwa laki-laki sebagai kepala keluarga

Perempuan memiliki sifat kodrati seperti hamil, melahirkan, menyusui, mengurus anak, memasak dan mengurus urusan rumah tangga lainnya yang tidak bisa digantikan oleh peran laki-laki. Akan tetapi, dalam peran publik, perempuan sebagai anggota masyarakat ataupun warga negara mempunyai hak untuk mengemukakan pendapat, berpolitik, dan melakukan peran sosialnya yang lebih tegas dan transparan. Dalam peran publik ini, menurut Islam bahwa perempuan diperbolehkan melakukan perannya dalam publik dengan ketentuan bahwa ia mampu dan memiliki kapasitas untuk menduduki peran tersebut.

Dalam peran publik, perempuan memiliki berbagai aktivitas yang bersifat sosial, budaya, politik, ekonomi, dan sebagainya. Dalam ranah domestik berupa urusan rumah tangga, bukan hanya kaum laki-laki saja yang menjadi pemimpin, kaum perempuan juga memiliki tugas memimpin rumah tangganya. Sebagaimana hadits Rasulullah SAW: Setiap manusia keturunan Adam adalah kepala, maka seorang laki-laki adalah kepala keluarga, sedangkan wanita adalah kepala rumah tangga.[16]

Pandangan mengenai persamaan hak antara laki-laki dan perempuan juga gencar disuarakan oleh kaum feminis. Golongan Feminisme Liberal mengasumsikan bahwa kebebasan dan keseimbangan berakar pada rasoinalitas. Pada dasarnya tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Antara laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan dan hak yang sama bagi setiap individu berdasarkan pada kesamaan antara keberadaannya sebagai

[15] Ratna Megawangi, *Membiarkan Berbeda Sudut Pandang Baru Tentang Relas Gender*, (Bandung: Mizan, 1999), 55.

[16] Fatima Mernissi, *Wanita Di Dalam Islam*, (Bandung: Pustaka Setia, 2004), 189.

makhluk rasional. Menurut golongan ini yang membedakan hanyalah pola-pola tradisional dan modern.

Kehidupan modern menuntut adanya karakter manusia yang bersifat ekspresif dengan sifat rasional, kompetitif dan mampu mengubah keadaan serta lingkungan yang ada disekelilingnya. Sementara kehidupan tradisional ditandai dengan adanya karakter yang sebaliknya. Nilai-nilai tradisional yang menyebabkan perempuan tidak mampu bersaing secara adil dengan laki-laki. Perempuan tidak dapat bersaing dengan laki-laki dikarenakan adanya potensi perempuan yang dibatasi dari dunia publik yang senantiasa produktif dan dinamis. Adanya keadilan yang mampu membuat perempuan sejajar dengan laki-laki. Golongan Femenisme Liberal ini menghendaki agar perempuan diintegrasikan secara total di dalam semua perannya baik bekerja di dalam rumah maupun bekerja di dalam rumah dengan melibatkan perempuan di dalam berbagai peran, seperti dalam sosial, ekonomi, dan politik.

Feminisme Marxis berpendapat bahwa adanya keterbelakangan dan ketertinggalan yang dialami oleh perempuan bukan disebabkan oleh adanya tindakan individu secara sengaja, akan tetapi akibat dari adanya struktur sosial, politik, dan ekonomi yang erat kaitannya dengan sistem kapitalisme. Menurut pandangan ini perempuan tidak mungkin memeroleh kesempatan yang sama seperti laki-laki apabila masih tetap hidup dalam masyarakat yang berkelas. Fokus gerakan ini berkisar pada hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan perempuan dalam mengurus rumah tangga tidak dianggap penting dan dianggap bukan pekerjaan. Golongan ini juga berpendapat bahwa pemberian upah bekerja yang lebih rendah dari laki-laki.

Feminisme Radikal berpendapat bahwa struktur masyarakat dilandaskan pada hubungan hierarkis berdasarkan jenis kelamin. Laki-laki lebih diuntungkan

dengan adanya subordinasi perempuan. Menurut aliran ini jenis kelamin seseorang adalah faktor yang paling berpengaruh dalam menentukan posisi sosial, pengalaman hidup, kondisi fisik dan psikologis, serta kepentingan dan nilai-nilainya.

Feminisme Sosialis mengasumsikan bahwa adanya keterbelakangan perempuan mampu menyebabkan mereka terbelakang ketika terjun dalam dunia ekonomi. Sedangkan kaum feminis Muslim berpendapat bahwa adanya sistem patriarki yang sudah melekat pada masyarakat dapat dipengaruhi oleh adanya doktrin agama yang mensubordinatkan perempuan di bawah superioritas laki-laki. Laki-laki dipandang lebih utama daripada perempuan. Sebab dalam tradisi doktrin Islam sendiri, ide egalitarianisme Al-Qur'an yang menjunjung tinggi persamaan laki-laki dan perempuan seringkali berbenturan dengan sifat ordiner masyarakat Islam yang cenderung bersifat partriarki. Al-Qur'an pada dasarnya memberikan justifikasi yang sangat jelas tentang kesejajaran antara laki-laki dan perempuan. Namun, pada kenyataannya kadangkala landasan normatif dan ideal ini berhadapan dengan realitas sejarah yang nyata-nyata berseberangan dengan Al-Qur'an.

Adanya dikotomi dan marginalisasi berdasarkan jenis kelamin

Aktifitas perempuan dalam publik dan penempatannya pada jabatan-jabatan publik masih terus menjadi perdebatan para ahli. Mayoritas ulama menyimpulkan bahwa kaum perempuan tidak sah dalam menduduki jabatan-jabatan publik karena laki-laki dianggap memiliki keunggulan daripada perempuan.

Secara umum alasan yang digunakan bagi marginalisasi perempuan adalah kaum perempuan dipandang sebagai pemicu hubungan seksual yang terlarang dan kehadiran

mereka di tempat umum dipandang sebagai sumber godaan (fitnah) dan memotivasi konflik sosial. Oleh karena itu pemingitan perempuan merupakan suatu keharusan sebagai cara menjaga kesucian dan kemuliaan agama. Selain itu adanya tugas-tugas politik yang sangat berat dan perempuan tidak akan mampu menanggungnya karena akal dan tenaganya secara alamiah memang lemah. Akan tetapi secara normatif, al-Qur'an dan Hadis telah menempatkan laki-laki dan perempuan seimbang dan sama kedudukannya, baik dari segi kejadian maupun prestasinya.

D. Strategi yang Digunakan Perempuan dalam Memeroleh Kepercayaan dalam Jabatan Struktural

Strategi yang digunakan perempuan dalam memperoleh kepercayaan pada jabatan struktural yaitu dengan meningkatkan kualitas pendidikan, kualitas kompetensi dan sumber daya, memiliki kesadaran akan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing pribadi mengenai kodratnya, memiliki kemamuan untuk berubah kearah yang lebih baik dengan diiringi semangat dan tekad yang kuat, melakukan sosialisasi mengenai kesetaraan dan keadilan gender kepada seluruh dosen. Adanya penegasan mengenai emansipasi wanita melalui seminar, penegakan hak asasi manusia dan peningkatan opini publik melalui karya dan tulisan. Serta memenuhi kebutuhan strategi dengan menciptakan kesetaraan dan keadilan gender di semua bidang.

Peningkatkan kualitas pendidikan

Peningkatan SDM dapat dilakukan melalui peningkatan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan, seperti melalui; pendidikan dan latihan (diklat), memberi kesempatan untuk melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi, atau pun juga dapat melalui seminar, simposium, workshop, dan lain-lain. Peningkatan kualitas SDM ini akan

berimplikasi terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Peningkatan kualitas kompetensi dan sumberdaya

Kesadaran akan tingginya potensi perempuan didominasi oleh adanya emosi dan rasio (pemikiran). Banyak orang yang beranggapan bahwa perempuan memiliki peluang untuk jadi ilmuan yang sukses. Di dalam rumah tangga perempuan mampu menjadi isteri yang penyayang, sebagai ibu yang mampu mendidik anaknya dengan bijaksana. Perempuan memiliki kesempatan dan peluang serta berpartisipasi dalam menjalankan tugas kemasyarakatan dan berpartisipasi dalam bidang politik. Adapun strategi agar perempuan mendapat posisi publik antara lain: adanya pemberian posisi perempuan di lembaga-lembaga publik.[17]

Potensi dasar yang dimiliki oleh perempuan sebagai makhluk religius, individu, sosial dan budaya sebenarnya tidak jauh berbeda dengan potensi yang dimiliki oleh laki-laki. Berbagai hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak adanya perbedaan yang signifikan tentang kemampuan dasar potensial baik laki-laki maupun perempuan. Bahkan ada juga yang mengatakan bahwa perempuan memiliki beberapa kelebihan khas berupa perempuan mampu berperan ganda, disamping mengembang kodratnya sebagai ibu dalam mengurus rumah tangga, mengandung, melahirkan, menyusui dan membesarkan anak dengan cinta kasih sayang, perempuan memiliki potensi dasar berupa rela berkorban, tahan menderita, ulet dan sabar dibanding laki-laki. Perempuan pada umumnya lebih tekun, ekonomis dan hemat sehingga mereka dapat dipercaya untuk menduduki posisi penting. Akan tetapi mengapa perempuan secara realitas terpinggirkan, termarginalisasi, tersubordinasi, terpuruk, tidak berdaya dan bahkan tereksploitasi diberbagai sektor kehidupan, khususnya

[17] Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), 165.

dalam politik, dalam proses pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan publik.

Adanya marginalisasi dan subordinasi bagi perempuan, apabila dianalisis, maka keadaan itu disebabkan oleh dua faktor yaitu: faktor internal dan faktor ekternal perempuan yaitu:

Faktor Internal

Faktor internal yaitu perempuan bersumber dari kualitas perempuan itu sendiri. Sekalipun kuantitas perempuan besar jumlahnya, banyak perempuan yang berpotensi kurang memanfaatkan peluang dan kesempatan untuk meningkatkan kualitas diri melalui peningkatan wawasan pengetahuan, kemampuan pengendalian diri, berkomunikasi dan beraktualisasi sesuai dengan hati nurani kata hati yang suci dan luhur, sehingga perempuan berprestasi optimal dalam posisi apapun baik sebagai ibu, isteri, tokoh masyarakat dan professional.

Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu bersumber dari luar diri perempuan. Berbentuk antara lain dominasi laki-laki untuk tetap menjadi leader yang berimbas pada berbagai produk sosial budaya yang berpandangan merugikan dan tidak equal bagi perempuan.[18]

Lebih dari itu adanya penafsiran bahwa ajaran agama yang bertentangan dengan asas keadilan dan kesetaraan penciptaan manusia oleh Allah SWT. Adanya realitas tersebut telah memposisikan bahwa adanya keterpurukan perempuan dalam kebodohan dan tidak keberdayaan serta kurang memberi peluang pada perempuan secara lebih adil. Oleh karena itu langkah-langkah strategis, inovatif yang dapat dilakukan kaum perempuan antara lain adalah sebagai berikut:

[18] Lily Pulu, *Modul Pendidikan Adil Gender (PAG) Untuk Perempuan Marginal*, (Jakarta: Kapal Perempuan, 2006), 163.

a. Adanya peran serta perempuan secara optimal baik kualitas dan kuantitas dengan keterlibatan secara internal dalam kegiatan politik dengan memperhatikan kemampuan dan kualitas dirinya.
b. Melakukan upaya peningkatan kualitas perempuan untuk lebih pintar, tegar, tahan uji, ulet, sabar, integrated dan profesional serta berwawasan.
c. Kemampuan perempuan dalam meningkatkan opini publik yang lebih aspiratif secara terus menerus melalui media massa, pers dan eletronik antara lain melalui tulisan yang berkualitas.[19]

Memiliki kesadaran pribadi mengenai kodratnya

Peran-peran di wilayah publik mempunyai karakteristik menantang, dinamis, leluasa, independen, diatur dengan jam kerja, prestasi, gaji, jenjang karier. Sebaliknya karakteristik peran pada ranah domestik antara lain: statis, sempit, tergantung, tidak ada jenjang karier dan penghargaan, tidak menghasilkan uang, tidak mengenal jadwal kerja, yang kemudian dikenal dengan peran reproduksi.[20]

Pembagian kerja tersebut oleh kaum feminis sering disebut dengan istilah pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin. Kerja produktif adalah suatu proses kerja yang menghasilkan sesuatu. Dalam diskusi gender, konsep kerja produktif ini seringkali diasosiasikan sebagai pekerjaan publik (sektor umum). Peran produktif diambil oleh laki-laki karena dia dianggap lebih kuat, struktur dan kekuatan fisiknya mendukung, memiliki kelebihan emosional

[19] Jusuf Irianto, *Perempuan dalam Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Masyarakat, Kebudayaan Dan Politik*, Jurnal Vol. 20 No. 4), 257.

[20] Mufidah, *Psikologi Keluarga Islam Berwawasan Gender*, (Malang: UIN Malang Press, 2008), 142- 143.

maupun mental, berani menghadapi tantangan, tanggung jawab dan mandiri.[21]

Sedangkan peran reproduktif menjadi bagian dari perempuan dengan argumentasi bahwa perempuan mempunyai fungsi reproduksi biologis seperti haid, hamil, melahirkan, menyusui, kemudian dicitrakan sebagai makhluk yang lemah, tergantung, tidak berani tantangan dan harus dikontrol. Perempuan identik dengan bercocok tanam, beternak, merawat dan mengasuh anak, memasak, mencuci, mengatur rumah dan seterusnya.[22]

Masyarakat cenderung beranggapan bahwa pembedaan atau pembagian kerja secara seksual adalah suatu yang dianggap alamiah. Adanya kodrat tersebut membuat ketidakadilan gender bagi perempuan dan laki-laki. Laki-laki mendapat porsi yang lebih menguntungkan daripada perempuan. Adanya budaya yang memberikan peran lebih luas kepada laki-laki, sehingga laki-laki memperoleh status sosial yang lebih tinggi daripada perempuan.[23]

Dalam kehidupan sehari-hari, antara laki-laki dan perempuan terjadi ketegangan gender. Perempuan tetap memiliki keinginan untuk bergerak secara leluasa untuk meningkatkan status dan rasa percaya diri, tetapi budaya dalam masyarakat membatasinya terutama bagi perempuan yang sudah menikah dan sudah mempunyai anak. Perempuan menghadapi peran ganda (*double burden*), dimana disatu sisi mereka perlu berusaha sendiri, tetapi di sisi lain harus lebih konsisten mengasuh anak dan mengurus keluarga.[24]

[21] Rustiani, F, *Istilah-Istilah Umum dalam Wacana Gender, dalam Jurnal Analisis Sosial: Analisis Gender dalam Memahami Persoalan Perempuan*, Edisi 4 November 1996, (Bandung: Yayasan Akatiga, 1996), 59-60.

[22] Mufidah, *Psikologi Keluarga Islam Berwawasan Gender*, 143.

[23] Nasaruddin Umar, *Argumen Kesetaraan Gender Perspektif Al-Qur'an*, (Jakarta: Paramadina, 2001), 75.

[24] Allan G. Johnson, *Human Arrangements an Introduction to Sociology*, (Toronto: Harcourt Brae Jovanovic Publisher, 1986), 400-401.

Memasuki abad ke-19 perempuan mulai menyadari bahwa di luar sektor domestik telah terjadi perkembangan yang sangat pesat, sehingga membuat perempuan melakukan peran ganda yaitu adanya keinginan perempuan untuk ikut serta terlibat di sektor publik. Mereka menuntut hak-hak yang sama dengan kaum laki-laki, seperti memperoleh pengetahuan keterampilan, pendidikan tinggi dan lain sebagainya.[25]

Selain hidup di lingkungan domestik perempuan juga berperan sebagai anggota masyarakat. Karena posisinya sebagai anggota masyarakat, maka keterlibatannya dalam kehidupan umum (publik) juga diperlukan dalam rangka memajukan masyarakat. Dalam hal ini, tugas pokok perempuan sebagai ibu dan pengatur rumah tangga yang sering disebut sebagai peran domestik tidak berarti membatasi perempuan pada peran pokok itu saja, karena pada saat yang sama, perempuan juga dibutuhkan untuk dapat berperan di sektor publik.[26]

Mansour Faqih mengatakan bahwa hakikat pembagian kerja antara laki-laki dan perempuan adalah setara dan seimbang. Pembagian kerja antara keduanya tidak seharusnya didasarkan atas jenis kelamin. Laki-laki bisa mengasuh anak, mencuci dan memasak, sedangkan perempuan bisa bekerja di luar rumah.[27] Konstruksi kerja keduanya didasarkan atas konstruksi budaya yang berlaku di masyarakat. Anggapan yang salah selama ini menjadi paradigma yang sudah berkembang di masyarakat adalah laki-laki memiliki kewenangan pada pekerjaan publik, sedangkan perempuan berada dalam pada ranah domestik atau rumah tangga saja, sehingga apabila membicarakan mengenai pekerjaan, maka hal itu bukan kodrat Tuhan

[25] Nasaruddin Umar, *Argumen Kesetaraan Gender Perspektif Al-Qur'an*, 85.

[26] Siti Muslikhati, *Feminisme dan Pemberdayaan Perempuan dalam Timbangan Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2004), 131.

[27] Mansour Faqih, *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1996), 27.

tetapi merupakan konstruksi dari budaya yang ada.

Konstruksi gender bukanlah sebuah kodrati, melainkan bentukan sosial sehingga konsep ini dapat berubah dari waktu kewaktu dan dapat juga berbeda antara satu daerah dan daerah lain, sehingga menjadi sebuah budaya bahkan juga agama sehingga seolah-olah semuanya ini merupakan kodrat atau pemberian Tuhan yang harus diterima apa adanya dan tidak boleh dipertanyakan lagi.[28] Dengan memahami persoalan perbedaan gender ini diharapkan bahwa perempuan berhak memiliki akses sepenuhnya untuk berpartisipasi di bidang politik, ekonomi, sosial dan intelektual serta dihargai sebagaimana kaum laki-laki, juga bisa atau terbuka kemungkinan untuk berpartisipasi penuh di rumah dan ikut merawat anak-anaknya.

Memiliki kemamuan untuk berubah kearah yang lebih baik dengan diiringi semangat dan tekad yang kuat

Konsep kesetaraan gender ini memang merupakan suatu konsep yang sangat rumit dan mengandung kontroversi. Hingga saat ini belum ada konsensus mengenai pengertian dari kesetaraan antara laki-laki dan perempuan. Ada yang mengatakan bahwa kesetaraan yang dimaksud adalah kesamaan hak dan kewajiban, konsep mitra kesejajaran antara laki-laki dan perempuan dalam memiliki hak yang sama dalam melakukan aktualisasi diri, namun harus sesuai dengan kodratnya masing-masing.[29]

Kesetaraan gender dapat juga berarti adanya kesamaan kondisi bagi laki-laki maupun perempuan dalam memperoleh kesempatan serta hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, hukum, ekonomi, sosial dan budaya,

[28] Abdul Halim (ed), *Menembus Batas Tradisi, Menuju Masa Depan yang Membebaskan Refleksi atas Pemikiran Nucholish Madjid*, (Jakarta: Penerbit Buku Kompas, 2006), 28.

[29] Riant Nugroho, *Gender dan Administrasi Publik*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), 59.

pendidikan, dan pertahanan & keamanan nasional (hankamnas) serta kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan.

Terwujudnya kesetaraan dan keadilan gender ditandai dengan tidak adanya diskriminasi antara perempuan dan laki-laki sehingga dengan demikian antara perempuan dan laki-laki memiliki akses, kesempatan berpartisipasi, dan kontrol atas pembangunan, serta memperoleh manfaat yang setara dan adil dari pembangunan. Memiliki akses berarti memiliki peluang atau kesempatan untuk menggunakan sumber daya dan memiliki wewenang untuk mengambil keputusan terhadap cara penggunaan dan hasil sumber daya tersebut. Memiliki kontrol berarti memiliki kewenangan penuh untuk mengambil keputusan atas penggunaan dan hasil sumber daya. Keadilan gender merupakan suatu proses dan perlakuan adil terhadap kaum lakilaki dan perempuan. Dengan keadilan gender berarti tidak ada lagi pembakuan peran, beban ganda, subordinasi, marjinalisasi, dan kekerasan terhadap perempuan maupun laki-laki.[30]

Adanya Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 menyatakan bahwa: kesetaraan gender adalah suatu bentuk adanya kesamaan kondisi bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh kesempatan dan hak-haknya sebagai manusia agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, ekonomi, sosial budaya dan pertahanan dan keamanan nasional dan kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan.[31] Meskipun secara yuridis telah ada instrument-instrumen yang menjamin hak-hak perempuan, ternyata permasalahan sesungguhnya justru berakar dari masyarakat karena gender *inequalities* (ketidakadilan gender) merupakan sistem dan struktur dimana kaum laki-

[30] *Ibid.*,

[31] Tri Lisiani Prihatinah, *Hukum dan Kajian Gender*, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2010), 8.

laki dan perempuan menjadi korban dari sistem tersebut.

Melakukan sosialisasi mengenai kesetaraan dan keadilan gender kepada seluruh dosen

Kesetaran gender (*gender equity*) adalah suatu proses yang ditempuh untuk menghantarkan laki-laki dan perempuan secara dinamis untuk memperoleh akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat dalam aktifitas kehidupan baik dalam keluarga, masyarakat maupun berbangsa dan bernegara. Untuk itu diperlukan upaya untuk memperbaiki kondisi secara kualitas maupun kemampuan bagi kelompok yang tertinggal baik perempuan maupun laki-laki melalui *affirmative action*.

Kesetaraan gender berarti 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, pertahanan dan keamanan nasional, serta kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan tersebut. Kesetaraan gender juga meliputi penghapusan diskriminasi dan ketidakadilan struktural, baik terhadap laki-laki maupun perempuan.

Perwujudan kesetaraan gender harus didukung oleh semua elemen masyarakat terutama oleh institusi pendidikan formal yang menjadi basis pelaksanaan pendidikan dalam memberikan pemahaman dan pengetahuan tentang kesetaraan gender melalui adanya sosialisasi. Laki-laki dan perempuan harus diberikan porsi yang tepat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Posisi ataupun jabatan publik tidak harus didominasi oleh laki-laki tetapi perempuan harus diberikan ruang yang sama. Alasan agama, sosial dan kultural tidak lagi menjadi dasar argumentasi untuk memarginalkan perempuan.

Ada beberapa teori yang menganalisis mengapa terjadi perbedaan gender antara laki-laki dan perempuan antara lain:

Teori Psikoanalisa

Teori ini dicetuskan oleh Sigmund Freud. Menurut teori ini adanya perbedaan gender ditentukan oleh faktor psikologis. Perkembangan relasi gender mengikuti perkembangan psikoseksual ketika seorang anak di menghubungkan identitas ayah ibunya dengan alat kelamin yang dimilikinya. Rasa rendah diri seseorang anak perempuan mulai muncul ketika dirinya menemukan sesuatu yang kurang.

Teori Fungsional Struktural

Teori ini dicetuskan oleh Talcott Parsons. Menurut teori ini bahwa keutuhan masyarakat dipengaruhi oleh hubungan fungsional antara laki-laki dan perempuan. Pembagian teori laki-laki dan perempuan tidak didasari oleh kemampuan dan kompetisi, tetapi lebih kepada melestarikan harmoni dan stabilitas di dalam masyarakat, sehingga laki-laki dan perempuan menjalankan peran masing-masing.

Teori Konflik

Menurut teori ini bahwa adanya perbedaan dan ketimpangan gender antara laki-laki dan perempuan tidak disebabkan oleh perbedaan biologis, tetapi merupakan bagian dari penindasan dari kelas yang berkuasa dalam relasi produksi yang diterapkan dalam konsep keluarga.

Teori Sosio-Biologis

Menurut teori ini bahwa gabungan faktor biologis dan faktor sosial menyebabkan laki-laki lebih unggul daripada perempuan. Fungsi reproduksi perempuan di anggap sebagai faktor penghambat untuk mengimbangi kekuatan dan peran laki-laki.[32]

[32] Ratna Megawangi, *Membiarkan Berbeda: Sudut Pandang Baru Tentang Relasi Gender*, (Bandung: Mizan, 1999), 225.

Adanya penegasan mengenai emansipasi wanita melalui seminar

Perempuan mampu dan bertindak sebagai pemimpin dan memiliki sifat ganda. Perempuan lebih bersifat feminim maupun memiliki kekuatan yang serupa dengan laki-laki berupa sifat tegas, tegar, dan keperkasaan dalam mengambil keputusan yang tepat. Hal ini merupakan sifat yang diperlukan seorang pemimpin, tanpa hal yang itu akan sulit dilaksanakan, mengingat banyak pendapat bahwa perempuan adalah mahluk yang lemah dan kurang tegas.

Perempuan sebagai pemimpin tidak jarang menghadapi banyak hambatan mengingat bahwa laki-laki berfungsi sebagai pelindung dan kepala keluarga. Begitu pula hambatan fisik perempuan yang dianggap tidak mampu melaksanakan tugas-tugas berat. Secar umum hambatan yang umumnya muncul dalam jabatan struktural atau kepemimpinan perempuan yaitu:

Hambatan Fisik

Perempuan memiliki kodrat untuk mengandung, melahirkan, dan menyusui. Keharusan ini mengurangi keleluasaan mereka untuk aktif terus menerus dalam berbagai bidang kehidupan. Bayangkan jika perempuan harus melahirkan sampai lebih dari 12 anak. Pastilah usia produktifnya habis dipakai untuk tugas-tugas reproduktif yang mulia itu. Sementara dalam bekerja atau karir menjadi terhambat.

Hambatan Teologis

Hambatan teologis merupakan hambatan yang memandang perempuan sebagai mahluk yang dicipta untuk lelaki. Termasuk mendampingi mereka, menghiburnya, dan mengurus keperluannya. Pada dasarnya perempuan itu diciptakan dari tulang rusuk laki-laki, sehingga secara psikologis menjadi salah satu faktor penghambat

perempuan untuk mengambil peran yang berarti.

Hambatan Sosial Budaya

Adanya hambatan sosial budaya melihat bahwa perempuan sebagai mahluk yang pasif, lemah, peka, tergantung pada orang lain, dan menerima keadaan. Sebaliknya bahwa laki-laki dinilai sebagai mahluk yang aktif, kuat, tegas, cerdas, mandiri, dan aktif. Pandangan ini menempatkan laki-laki secara sosial budaya lebih tinggi derajatnya dibanding perempuan.

Hambatan Sikap Pandang

Hambatan ini antara lain bisa dimunculkan oleh pandangan dikotomistis antara tugas perempuan dan laki-laki. Perempuan dinilai sebagai makhluk rumah, sedangkan laki-laki dilihat sebagai makhluk luar rumah. Pandangan dikotomistis seperti ini boleh jadi telah membuat perempuan merasa risih untuk keluar rumah dan tugas-tugas kerumah tanggaan tidak layak digelut oleh laki-laki serta menjadi tugas perempuan seutuhnya.

Hambatan Historis

Kurangnya nama perempuan dalam sejarah dimasa lalu bisa dipakai membenarkan ketidakmampuan perempuan untuk berkiprah seperti halnya laki-laki. Adanya hambatan tersebut menyebabkan potensi kepemimpinan perempuan dalam jabatan struktural kampus menjadi tidak mendapat tempat yang layak di dalam kehidupan, tetapi dengan adanya arus informasi dan komunikasi yang masuk dan diterima oleh kaum perempuan menyebabkan kesempatan untuk mengembangkan diri dan kepemimpinannya menjadi terbuka lebar.[33]

Bagi perempuan yang memiliki pendidikan cukup sesuai dengan Undang-Undang Wajib Belajar No 47 Tahun 2008 telah memberi kesempatan kepada perempuan untuk berkarier sesuai dengan kemampuannya apalagi dengan

[33] *Ibid.*, 229.

kuatnya arus informasi yang diterima di rumah melalui televisi, radio, surat kabar ataupun majalah, telah membuka cakrawala perempuan untuk berusaha seluas-luasnya.

Adanya penegakan hak asasi manusia dan peningkatan opini publik melalui karya dan tulisan.

Salah satu unsur perguruan tinggi yang memiliki kewajiban dalam menghasilkan karya ilmiah adalah dosen. Dosen diwajibkan untuk menulis karya ilmiah dengan berbagai tujuan, antara lain untuk peningkatan kemampuan, akreditasi, bahan ajar, workshop, dan pengajuan jabatan fungsional. Suatu karya ilmiah unggul tidak akan terwujud tanpa adanya kemampuan menulis.

Kemampuan menulis dosen yang tidak ditingkatkan dapat berakibat pada kualitas karya ilmiah yang hanya berada pada batas kemampuan dosen saja tanpa adanya peningkatan. Selain itu, dalam menghasilkan karya tulis ilmiah yang unggul tidak serta merta langsung dapat dilakukan melainkan perlu adanya latihan dan pembiasaan, mulai dari karya ilmiah dosen dalam lingkup kecil, seperti bahan ajar maupun materi seminar hingga karya ilmiah yang dimuat di jurnal internasional.[34]

Karya ilmiah sangat diperhatikan, mengingat kedudukannya yang sangat penting. Di tingkat internasional, karya ilmiah memiliki keterkaitan dalam meningkatkan devisa suatu negara. Sebagaimana disampaikan oleh Direktorat Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Dirjen Dikti bahwa: kemampuan menerbitkan karya ilmiah di forum internasional meningkatkan kepercayaan masyarakat dunia akan mutu produk teknologi suatu bangsa, sehingga devisa yang diraih bangsa tersebut dipasaran global juga meningkat.

Jumlah karya ilmiah unggul yang masih sangat sedikit tersebut dilatarbelakangi oleh berbagai permasalahan.

[34] Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), 123.

Salah satunya adalah kurangnya dorongan untuk membangkitkan minat bagi dosen dalam menulis karya ilmiah. Untuk membenahi permasalahan tersebut, pemerintah telah melakukan berbagai upaya. Antara lain dengan memberikan bantuan dana penelitian dan pengabdian masyarakat bagi dosen, yang kemudian hasil dari penelitian dan pengabdian masyarakat yang telah dilakukan dijadikan sebuah artikel yang dimuat dalam jurnal.

Tidak hanya itu, upaya lainnya juga dilakukan oleh Lembaga Pengelolaan Dana Pendidikan (LPDP) bersama-sama dengan Menristekdikti melalui Program Penghargaan Publikasi Ilmiah Internasional, dimana upaya ini sejalan dengan salah satu misi LPDP, yaitu mendorong riset strategis dan inovatif yang implementatif dan menciptakan nilai tambah melalui pendanaan riset. Sementara pembenahan insentif untuk publikasi ilmiah internasional merupakan tanggung jawab Kemenristekdikti.

Selain itu, untuk mendukung peningkatan produktivitas karya ilmiah dosen, pemerintah juga telah menetapkan karya ilmiah sebagai salah satu aspek Penilaian Angka Kredit (PAK) dan sebagai salah satu syarat pengajuan jabatan fungsional. Akan tetapi, berbagai upaya tersebut masih perlu didukung dengan upaya-upaya lainnya sehingga produktivitas karya ilmiah dosen terus meningkat baik secara kuantitas maupun kualitasnya.

Strategi peningkatan kemampuan dosen dalam penulisan karya ilmiah yang dilakukan di perguruan tinggi bertujuan untuk mendukung produktivitas karya ilmiah dosen baik secara kualitas maupun kuantitas. Untuk mengungkap tujuan dalam melaksanakan strategi, bentuk-bentuk strategi apa saja yang dilakukan, serta untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan strategi, maka peneliti melakukan penelitian dikedua perguruan tinggi ini.

Adapun adanya peningkatan kemampuan dosen dalam penulisan karya ilmiah yaitu:

Melakukan strategi peningkatan kemampuan dosen dalam penulisan karya ilmiah adalah melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi

Adapun tridharma perguruan tinggi yaitu melakukan pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat yang tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 12 Tahun 2012 Pasal 1 Ayat 9 tentang Pendidikan Tinggi yang menyebutkan bahwa Tridharma Perguruan Tinggi adalah kewajiban perguruan tinggi untuk meyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat.

Mewujudkan visi dan misi lembaga

Setiap institusi perguruan tinggi memiliki visi dan misi yang digunakan untuk menentukan arah organisasi dan strukturalnya. Penentuan misi merupakan suatu langkah yang harus ditetapkan sebelum menyusun sebuah strategi.

Untuk meningkatkan citra dan daya saing institusi melalui peningkatan nilai akreditasi baik akreditasi program studi maupun akreditasi universitas

Karya ilmiah merupakan salah satu aspek penilaian akreditasi. Hal ini sesuai dengan yang tercantum pada Matriks Penilaian Instrumen Akreditasi Program Sarjana yang ditulis oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN PT) bahwa salah satu aspek yang dinilai adalah produktivitas dan mutu hasil penelitian dan pengabdian masyarakat. Dalam aspek tersebut dilihat berapa banyak jumlah penelitian telah dilaksanakan dosen, berapa banyak artikel ilmiah yang dihasilkan, berapa jumlah karya yang telah memperoleh Hak Kekayaan Intelektual (HaKI), serta berapa banyak kegiatan pengabdian masyarakat yang telah dilaksanakan.

Untuk mendukung tujuan individu dosen dalam menulis karya ilmiah. Setiap individu dosen memiliki tujuan tersendiri dalam menulis karya ilmiah

Tujuan tersebut antara lain adalah untuk menyampaikan gagasan atau ide, membuat bahan ajar, memenuhi syarat kenaikan pangkat, memenuhi syarat pengajuan jabatan fungsional, dan lain sebagainya. Untuk mencapai tujuan tersebut, institusi dapat menjembatani dengan melaksanakan strategi peningkatan kemampuan dosen dalam penulisan karya ilmiah. Meskipun strategi dilakukan untuk mencapai tujuan individu dosen, akan tetapi nantinya akan tetap memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan institusi. Dengan demikian, terdapat pengintergrasian antara tujuan institusi dengan tujuan individu dosen. Keuntungan yang diperoleh untuk individu maupun untuk lembaga merupakan salah satu keunggulan dari penerapan strategi.

Peningkatan kemampuan dosen dalam penulisan karya ilmiah bertujuan agar dosen dapat melakukan tanggung jawab sosial

Adapun cara yang dilakukan yaitu dengan memberikan respon terhadap permasalahan yang terjadi dilingkungan masyarakat melalui karya ilmiah yang dihasilkan sesuai dengan bidang keilmuan masing-masing dosen dalam perguruan tinggi.[35]

[35] Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), 201.

BAB V
KESIMPULAN

A. Dinamika Perempuan dalam Jabatan Struktural

Dinamika perempuan dalam jabatan struktural berupa tidak ada perbedaan antara dosen laki-laki dengan dosen perempuan, setiap dosen perempuan berhak mendapatkan jabatan struktural. Penentuan dan pemberian jabatan struktural pada dosen perempuan berdasarkan kompetensi dan prestasi yang ada karena tidak semua dosen mendapatkannya. Masih kuatnya pandangan-pandangan bahwa perempuan lebih cocok dengan pekerjaan rumah tangga dibanding dengan laki-laki. Adanya pembatasan terhadap ruang gerak perempuan yang membuat akses perempuan terhadap ekonomi sangat sedikit, adanya interpretasi agama bahwa perempuan berada diposisi subordinat laki-laki atau berada di bawah kepemimpinan laki-laki.

B. Faktor-faktor Penyebab Munculnya Dinamika Perempuan dalam Jabatan Struktural

Faktor-faktor penyebab munculnya dinamika perempuan dalam jabatan struktural adalah faktor pendidikan, budaya, faktor keahlihan, kemampuan, prestasi serta faktor internal maupun eksternal. Pendidikan yang dipersyaratkan dalam jabatan struktural yaitu doktor (S3)

dan sudah menjabat sebagai lektor kepala. Selain pendidikan ada faktor lain berupa keahlihan, kemampuan, ketrampilan (*skill*) dan prestasi. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri berupa kualitas perempuan dan kompetensi. Sementara faktor eksternalnya merupakan faktor yang berasal dari luar diri perempuan berupa adanya ajaran agama mengenai keadilan.

C. Bentuk-Bentuk Dinamika Perempuan dalam Jabatan Struktural

Bentuk-bentuk dinamika perempuan dalam jabatan struktural yaitu adanya pembatasan perempuan dan kodrat perempuan di rumah sebagai ibu rumah tangga, karena laki-laki dianggap sebagai kepala keluarga. Sebagai kepala keluarga laki-laki bertanggung jawab untuk mencari nafkah dan mencukupi keluarganya. Serta adanya dikotomi dan marginalisasi berdasarkan jenis kelamin.

D. Strategi yang Digunakan Perempuan dalam Perguruan Tinggi agar Memeroleh Kepercayaan dalam Jabatan Struktural

Strategi yang digunakan perempuan dalam memeroleh kepercayaan pada jabatan struktural yaitu dengan meningkatkan kualitas pendidikan, kualitas kompetensi dan sumberdaya, memiliki kesadaran akan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing pribadi mengenai kodratnya, memiliki kemamuan untuk berubah kearah yang lebih baik dengan diiringi semangat dan tekad yang kuat, melakukan sosialisasi mengenai kesetaraan dan keadilan gender kepada seluruh dosen. Adanya penegasan mengenai emansipasi wanita melalui seminar, penegakan hak asasi manusia dan peningkatan opini publik melalui karya dan tulisan. Serta memenuhi kebutuhan strategi dengan menciptakan kesetaraan dan keadilan gender di semua bidang.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, Amin, *Kesetaraan Gender di Perguruan Tinggi Islam (ed. Susilaningsih dan Agus M. Najib)*, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan McGill IAIN Indonesia Social Equity Project, 2004.

Agnes Djarkasi, *Peran Perempuan Dalam Kesetaraan Gender dalam Women In Publik Sector (Perempuan Di Sektor Publik)*, Yogyakarta: Tiara Wacana, 1991.

Arifin, Zainal, *Evaluasi Pembelajaran*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2011.

Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.

Asriati, *Analisis Peranan Wanita Dalam Jabatan Publik (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir)*, Skripsi, Riau: Universitas Islam Negeri Syarif Kasim, 2011.

Budiman, Arif, *Kodrat Perempuan*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2013.

Damayanti, *Jabatan Perempuan*, Yogyakarta: Andi, 2014.

Djamarah, Syaiful Bahri, *Prestasi Belajar dan Kompetisi Guru*, Surabaya: Usaha Nasional, 1994.

Djarkasi, Agnes, *Peran Perempuan Dalam Kesetaraan Gender dalam Women In Publik Sector (Perempuan Di Sektor Publik)*, Yogyakarta: Tiara Wacana, 1991.

Faiqoh, *Wanita Dalam Kultur Islam Indonesia,* Dalam buku *Wanita Dalam Masyarakat Indonesia: Akses, Pemberdayaan dan Kesemptan,* Yogyakarta: Sunan Kalijaga Press, 2001.

Faqih, Mansour, *Analisis Gender dan Transformasi Sosial,* Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1996.

Fauzi, Imron, *Konsep Gender,* Bandung: Pustaka Bani Quraisy, 2010.

Habibah, Siti, *Kepemimpinan Perempuan Dalam Perspektif Gender,* Jurnal Sosioreligius Volume 1, Makasar: Sekolah Tinggi Al-Furqon, 2015.

Halim, Abdul, *Menembus Batas Tradisi, Menuju Masa Depan yang Membebaskan Refleksi atas Pemikiran Nucholish Madjid,* Jakarta: Penerbit Buku Kompas, 2006.

Handayani, *Konsep Perempuan Dalam Pendidikan,* Bandung: Nuansa, 2012.

Handayani, Tri Sakti, *Konsep Gender dan Fenomenanya di Masyarakat,* Yogyakarta: Tiara Wacana, 2011.

Harjoni, *Perempuan Yang Bekerja Dalam Perspektif* Islam, dalam buku Women *In Publik Sector (Perempuan Di Sektor Publik),* Yogyakarta: Tiara Wacana, 1991.

Irianto, Jusuf, *Perempuan Dalam Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Masyarakat, Kebudayaan Dan Politik,* Jurnal Vol. 20 No. 4..

Ismatulloh, Wahyu, *Jabatan Pimpinan Perempuan Dalam Perspektif Gender di Masyarakat Babakan Tasikmalaya,* Skripsi, Jakarta: Universitas Syarif Hidayatulloh, 2014.

Jamu, Maria Endang. *Analisis Isu Gender Pada Pejabat Perempuan di Instansi Pemerintah Kabupaten Maggarai, Flores Nusa Tenggara Timur,* skripsi, Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2017.

Johnson, Allan G, *Human Arrangements an Introduction to Sociology,* Toronto: Harcourt Brae Jovanovic Publisher, 1986.

Kartini dan Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan,* Jakarta: Rajawali Pers, 1990.

Kementerian Pendidikan Nasional, *Sistem Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi,* Jakarta: Dirjen Dikti, SPM-PT, 2010.

Lestari, Emi, *Konsep dan Peranan Perempuan,* Bandung: Pustaka Setia, 2013.

Mahmud, Marzuki, *Manajemen Mutu Perguruan Tinggi,* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012.

Megawangi, Ratna, *Membiarkan Berbeda Sudut Pandang Baru Tentang Relas Gender,* Bandung: Mizan, 1999.

Mernissi, Fatima, *Wanita Di Dalam Islam,* Bandung: Pustaka Setia, 2004.

Minarti, Sri, *Jabatan Struktural Dalam Perguruan Tinggi,* Bandung: Nuasa, 2016.

Muawaroh, *Konsep Perempuan Dalam Jabatan,* Malang: Intimedia, 2014.

Mufidah, *Psikologi Keluarga Islam Berwawasan Gender,* Malang: UIN Malang Press, 2008.

Muslikhati, Siti, *Feminisme dan Pemberdayaan Perempuan dalam Timbangan Islam,* Jakarta: Gema Insani Press, 2004.

Nugroho, Rian, *Gender dan Strategi Pengarusutamaannya di Indonesia.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011.

Nugroho, Riant, *Gender dan Administrasi Publik,* Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008.

Nugroho, Riant, *Gender dan Strategi Pengarusutamaannya di Indonesia,* Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2000.

Nurhaeni, Ismi Dwi Astuti. *Kebijakan Politik Pro Gender,* Surakarta: LPP UNS dan UNS Press, 2009.

Partini, *Bias Gender dalam Birokrasi*, Yogyakarta: Tiara Wacana, 2013.

Poerwodarminto, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka,1993.

Prastowo, Andi, *Bias Gender*, Yogyakarta: Andi, 2014.

Prihatinah, Tri Lisiani, *Hukum dan Kajian Jender*, Semarang: Universitas Diponegoro, 2010.

Pulu, Lily, *Modul Pendidikan Adil Gender (PAG) Untuk Perempuan Marginal*, Jakarta: Kapal Perempuan, 2006.

Rahardi, Kunjana, *Bahasa Indonesia Untuk Perguruan Tinggi*, Jakarta: Gramedia, 2011.

Rahayuningsih, *Peranan Gender*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011.

Rahmadi, *Wanita Dalam Kultur Islam Indonesia*, dalam buku *Wanita Dalam Masyarakat Indonesia: Akses, Pemberdayaan dan Kesemptan*, Yogyakarta: Sunan Kalijaga Press, 2001.

Rahman, *Wanita Dalam Masyarakat Indonesia: Akses, Pemberdayaan dan Kesemptan*, Yogyakarta: Sunan Kalijaga Press, 2001.

Rustam, *Media dalam Women In Publik Sector (Perempuan Di Sektor Publik)*, Yogyakarta: Tiara Wacana, 1991.

Rustiani, F, *Istilah-Istilah Umum dalam Wacana Gender, dalam Jurnal Analisis Sosial: Analisis Gender dalam Memahami Persoalan Perempuan*, Edisi 4 November 1996, Bandung: Yayasan Akatiga, 1996.

Saifulla, Fitrian, *Konsep dan Peran Gender*, Jakarta: Bayu Media, 2012.

Samsudin, Sadili, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia, 2006.

Satori, Djam'an dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2010.

Silvana, Nuni. *Keterwakilan Perempuan Dalam Kepengurusan Partai Politik Dan Pencalonan Legislatif (Studi Tentang Persamaan Gender)*, Skripsi, Purwokerto: Universitas Jenderal Sudirman, 2013.

Soekanto, Soerjono, *Kamus Sosiologi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1993.

Sofyandi, Herman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.

Sudjana, Djuju, *Evaluasi Program Pendidikan Luar Sekolah Untuk Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.

Sulistyorini, *Evaluasi Pendidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Yogyakarta: Teras, 2009.

Suprayitno, *Konsep Jabatan Struktural*, Yogyakarta: Andi, 2009.

Suprianto, Eko, *Pedoman Mekanisme Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi Melalui Penjaminan Mutu*, Yogyakarta: Flash, 2011.

Suriyasan, *Perjalanan Bias Gender*, Jakarta: Elex Media Komputindo, 2015.

Suryadi dan Idris, *Bias Gender*, Yogyakarta: Andi, 2015.

Tahido, Huzaemah, *Pandangan Islam Tentang Gender dalam Membincang Feminisme Diskursus Gender Perspektif Islam*, Surabaya: Risalah Gusti, 1996.

Tim Penyusun Kamus Bahasa Indonesia, *Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2008.

Tri Susanto, *Perempuan Yang Termarjinalkan*, Solo: Qomary Prima Publisher, 2014.

Umar, Nasaruddin, *Argumen Kesetaraan Gender Perspektif Al-Qur'an*, Jakarta: Paramadina, 2001.

Umiarso, *Manajemen Pendidikan Tinggi*, Yogyakarta: IRCiSoD, 2012.

Yanggo, Huzaemah Tahido, *Pandangan Islam Tentang Gender dalam Membincang Feminisme Diskursus Gender Perspektif Islam*, Surabaya: Risalah Gusti, 1996.

Yusanto, Ismail, *Menggagas Pendidikan Islami*, Bogor: Al Azhar Press, 2011.

TENTANG PENULIS

Dr. Hj. Binti Maunah, M.Pd.I, lahir di Blitar pada tanggal 03 September 1965. Menyelesaikan pendidikan mulai dari MI Pembangunan Srengat Blitar (1977), MTsN Kunir Blitar (1981), MAN Denanyar Jombang (1984), IAIN Malang (1989), Pascsarjana Universitas Islam Malang (2002), Program Doktoral Unmer Malang (2007).

Beberapa karya yang pernah diterbitkan: *Konsep Pendidikan Menurut Hasan Al Bana* (2003), *Minat Masyarakat Terhadap Pendidikan Madrasah Tsanawiyah* (2004), *Pendidikan Islam dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia* (2008), *Perilaku Santri dalam proses Pembelajaran Kitab Kuning: Studi Komparasi di Pondok Pesantren Mahasiswa dan Ma'had Aly al-Hikam Malang* (2010) dan *Penilaian Model Authentic Assessment dalam Pembelajaran PAI Berorientasi Pada Pendidikan Holistik: Studi Multi Situs di SMPN 1 dan SMPN 3 Tulungagung* (2013).

Sehari-hari penulis mengajar di IAIN Tulungagung dan menjabat sebagai Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan. Penulis tinggal di Jln. Masjid No 1 Tawang Bendosewu Talun Blitar. Bisa dihubungi di surel: binti_maunah@yahoo.com.

TENTANG PENULIS

Indah Komsiyah, M.Pd lahir di Tulungagung, 18 Mei 1976. Menempuh jenjang pendidikan Sarjana di STAIN Tulungagung (1999) dan melanjutkan Pascasarjana di Universitas Negeri Malang (2005), dan sekarang sedang menempuh program Doktoral di IAIN Tulungagung.

Beberapa karya jurnal dan buku yang pernah diterbitkan: "Perkembangan Pemikiran Tentang Pendidikan Terbuka dan Jarak Jauh," (2010), "Implikasi Postmodernisme Atas Paradigma Pendidikan Indonesia: Suatu Usaha Pencarian Model Pendidikan Alternatif," (2010), *Belajar dan Pembelajaran* (2012), *Pendidikan Islam dalam Perspektif Peningkatan Sumberdaya Manusia Menurut Hasan Langgulung* (2012), *Creative Learning Strategi Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat* (2014), dll.

Penulis sehari-hari mengajar di IAIN Tulungagung dan tinggal di RT. 02/RW. 05 Ds. Sumberdadi, Kec. Sumbergempol Kab. Tulungagung. Bisa dihubungi di surel: indahkomsyah@yahoo.com.