

KERANGKA
ANALISIS GENDER



LAPORAN PENELITIAN

B/15/P3M/2016

POTRET KESETARAAN GENDER DI PERGURUAN TINGGI ISLAM

(Studi Kasus: Strategi Pengarusutamaan Gender di STAIN Jurai Siwo Metro)

Penelitian Individual Dosen
(Kategori Unggulan)

perencanaan
penganggaran
responsif
gender

PENGARUSUTAMAAN
GENDER

Kita setara
dalam akses, partisipasi
keputusan dan manfaat

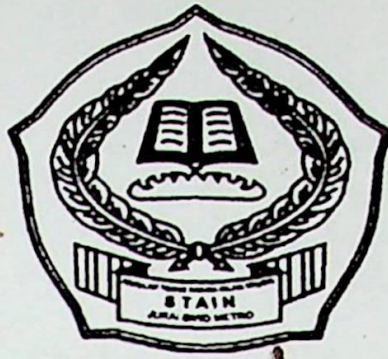
ANGGARAN RESPONSIF
GENDER

“Bukan fokus pada penyediaan anggaran
pengarusutamaan gender,
tapi lebih kepada mewujudkan budaya
yang partisipatif dan inklusif.”

Peneliti :

Mufliha Wijayati, M.S.I

PUSAT PENELITIAN DAN PENGABDIAN PADA MASYARAKAT
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI (STAIN)
JURAI SIWO METRO
TAHUN 2016



LAPORAN PENELITIAN

B/15/P3M/2016

POTRET KESETARAAN GENDER DI PERGURUAN TINGGI ISLAM

*(Implementasi Strategi Pengarusutamaan Gender Di STAIN
Jurai Siwo Metro)*

**Penelitian Individual Dosen
(Kategori Unggulan)**

Peneliti:

Mufliha Wijayati, M.S.I

**PUSAT PENELITIAN DAN PENGABDIAN
PADA MASYARAKAT (P3M)
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
(STAIN) JURAI SIWO METRO
2016**

PENGESAHAN

Judul : **POTRET KESETARAAN GENDER
DI PERGURUAN TINGGI ISLAM**
(Implementasi Strategi Pengarusutamaan
Gender DI STAIN Jurai Siwo Metro)

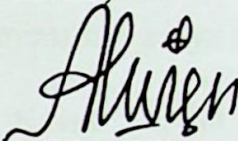
Peneliti : Mufliha Wijayati, M. SI
NIP : 19790207 200604 2 001
Pangkat/Gol : Penata /IIId
Jabatan : Lektor Kepala
Unit Kerja : STAIN Jurai Siwo Metro
Jenis Penelitian : Individual
Waktu Penelitian : 6 (Enam) bulan
Sumber Dana : DIPA STAIN Jurai Siwo Metro 2016
Jumlah Dana : Rp. 18.614.500, -

Mengetahui,
Kepala P3M,


Drs. Zuhairi, M. Pd.

NIP. 19620612 198903 1 0064

Metro, Desember 2016
Peneliti,


Mufliha Wijayati, M. SI

NIP.197902072006042001

KATA PENGANTAR

Ungkap syukur terlantun kehadiran Ilahi, Dzat Maha Tunggal Yang senantiasa menuntun Penulis menggerakkan pena untuk misi pengetahuan, *Alladzi 'allama bi al qalam*. Doa dan salam senantiasa teriring keharibaan Rasul akhir zaman, Muhammad saw. yang telah mewarisi tradisi keilmuan adiluhung, semoga *uswah hasanah* nya dapat kita contoh di dalam menapaki titah Tuhan.

Dengan tertatih penelitian **POTRET KESETARAAN GENDER DI PERGURUAN TINGGI ISLAM** (*Implementasi Strategi Pengarusutamaan Gender DI STAIN Jurai Siwo Metro*) dapat dipungkasi dengan ucap Alhamdulillah. STAIN Jurai Siwo Metro adalah bagian dari lembaga pendidikan yang mengemban amanat untuk melakukan sosialisasi dan internalisasi nilai-nilai kesetaraan gender dalam proses layanan pendidikan. Membangun kesetaraan gender di lingkungan kampus bukanlah pekerjaan sederhana, karena proses ini menyangkut perubahan *mind set* dan kultur yang sudah mengakar di masyarakat. Bagaimana upaya STAIN Metro mengimplementasikan strategi pengarusutamaan gender menjadi fokus dalam penelitian ini.

Kiranya, sudah menjadi kepatutan, bila Saya harus mengeja deretan nama yang telah membuat karya ini purna.

1. Prof. Dr. Hj. Enizar, M. Ag. Ketua STAIN Jurai Siwo Metro, *Terimakasih atas kesempatan dan dukungan material yang telah STAIN Jurai Siwo Metro berikan.*
2. Bapak Drs. Zuhairi, M. Pd, beserta jajaran Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat STAIN Jurai Siwo Metro. *Terimakasih, atas kesempatan dan kerja keras tim yang luar biasa.*
3. *The Man Behind the Scene*, Kamran As'at Irsyady, meski waktu untuk berdiskusi sudah terbagi, tapi tradisi menulis ini sudah kau 'paksakan' sejak awal. *Terimakasih.*

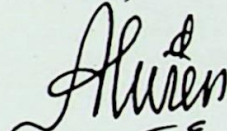
4. My little Zee Zee, kalian adalah guru yang paling *amazing*, maafkan jika hak kalian terampas. Yakinlah kalian adalah anak-anak hebat yang pada saatnya nanti akan memahami bahwa segala sesuatu harus diperjuangkan dan butuh pengorbanan.
5. Prof. Dr. Suharto, M. Ag, Dr. Alamsyah, M. Ag, Husnul Fatarib, Ph. D, Ali Chumaidi (LIPI), Terima kasih atas kritik konstruktif saat draf riset ini didiskusikan, dilaporkan progressnya, dan dipresentasikan hasilnya.
6. Teman-teman duta-duta PPRG 2016, terkhusus bunda Haiatin Chasanatin dan Aa' Agus Hamdani, tulisan sederhana ini sebagian besar adalah proses diskusi panjang kita dalam mengaji gender dan menyusun dokumen PPRG.
7. *Bil Khusus*, pengumpul data yang handal, Yulkoriah, M. Sy dan M. Ridho, S. Sy, ini adalah kerja keras kalian.

Tentu ada sederet nama rekan, handai tolan, yang luput disebut. Kepada mereka, kami haturkan banyak terimakasih.

Semoga apa yang disajikan dari hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan atas segala kekhilafan mohon dimaafkan

Metro, Desember 2016

Peneliti,



Mufliha Wijayati, M. SI

NIP. 19790207 200604 2 001

PERTANYAAN KEASLIAN DAN KEORISINALAN

Dengan ini Saya,

Nama : Mufliha Wijayati, M. S.I

NIP : 197902072006042001

Menyatakan bahwa penelitian yang saya buat dengan judul **POTRET KESETARAAN GENDER DI PERGURUAN TINGGI ISLAM** (*Implementasi Strategi Pengarusutamaan Gender DI STAIN Jurai Siwo Metro*) adalah asli penelitian saya sendiri yang belum pernah diteliti sebelumnya. Naskah yang ada dalam penelitian ini secara keseluruhan adalah adalah hasil karya sendiri kecuali pada bagian yang dirujuk sumbernya.

Metro, Desember 2016

Saya yang menyatakan,



Mufliha

Mufliha Wijayati, M. S.I

NIP. 19790207 200604 2 001

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Penelitian Yang relevan... ..	10
BAB II KERANGKA TEORI	14
A. Telaah Konseptual.....	14
B. Kerangka Teori.....	19
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	34
1. Jenis dan Sifat Penelitian.....	34
2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	34
3. Teknis Analisis Data	36
BAB V TEMUAN PENELITIAN	39
A. STAIN Jurai Siwo Metro Dalam Lintas Sejarah... ..	39
B. STAIN Metro Dalam Dokumen Rencana Strategis 2015-2019.....	43
C. Profil STAIN Metro Dalam Angka.....	49
D. Sarana dan Prasarana Ramah Gender	58
E. Kebijakan STAIN Metro dalam Peningkatan Kesetaraan Gender	62

BAB V PENUTUP	71
A. Simpulan.....	71
B. Rekomendasi	73
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR LAMPIRAN

1. Instrumen Pengumpul Data
2. Biodata Peneliti
3. Inpres No. 9 tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan
4. Peraturan Menteri Agama no 11 Tahun 2006
5. Peraturan Menteri Pendidikan No. 84 tahun 2008

ABSTRAK

Penelitian ini berusaha mengeksplorasi bagaimana strategi pengarusutamaan gender diterapkan di STAIN Jurai Siwo Metro. Pertanyaan riset diajukan untuk mengidentifikasi kesetaraan gender dari aspek Akses, Partisipasi, Kontrol dan Manfaat (APKM). Potret kesetaraan gender membidik ranah kebijakan melalui dokumen, SDM, Sarana & prasarana dan upaya STAIN Metro dalam meningkatkan kesetaraan gender.

Untuk menjawab pertanyaan riset tersebut, digunakan beberapa teori. Pada level *grand theory* digunakan teori keadilan untuk memayungi tujuan dari pengarusutamaan gender (PUG). Strategi PUG didayagunakan sebagai *middle theory* untuk mengidentifikasi usaha dan langkah-langkah konkret yang ditempuh STAIN. Pada level *Aplicative theory*, digunakan teori fungsi manajemen *planning-organizing-actuating-controlling* (P-O-A-C).

Berdasarkan observasi, wawancara, dan kajian yang dilakukan, berikut adalah potret kesetaraan gender di STAIN Jurai Siwo:

1. Bidikan terhadap SDM STAIN Metro, meski ada kesenjangan dari sisi kuantitas, namun dari aspek akses, partisipasi, dan kontrol ada perimbangan antara dosen laki-laki dan perempuan. Pada level pimpinan dan Senat akses dan partisipasi dosen perempuan relatif berimbang, bahkan jika dibandingkan dengan jumlah total masing-masing, keterwakilan dosen perempuan melampaui dosen laki-laki. Artinya pada aspek kontrol pun, sesungguhnya banyak dipegang oleh dosen perempuan, karena beberapa posisi strategis diduduki oleh dosen perempuan seperti ketua, kabag, ketua jurusan, dan beberapa kepala unit. Hanya saja, manfaat yang dirasakan tidak selalu berbanding lurus dengan besarnya peluang akses, partisipasi, dan kontrol.
2. Bidikan terhadap aspek sarana dan prasarana masih menunjukkan fakta ketersediaan fasilitas yang tidak

ramah gender, seperti tangga yang curam, toilet yang peruntukannya tidak mempertimbangkan jenis kelamin, juga tidak tersedianya ruang khusus laktasi, dan juga fasilitas untuk difabel.

3. Dukungan STAIN Metro terhadap pengarusutamaan gender tampak pada support terhadap eksistensi Pusat Studi Wanita (PSW) dengan berbagai kegiatannya. Hanya saja, strategi yang dipakai PSW masih berkuat pada strategi Women in Development (WID), sehingga geliat perjuangan pada kesetaraan gender kurang maksimal.

Program piloting pendampingan Perencanaan dan Penganggaran responsif Gender adalah harapan baru bagi peningkatan kesetaraan gender di STAIN Metro. Program ini mengarahkan perubahan yang lebih mendasar mulai dari proses dan perencanaan program layanan pendidikan tinggi agar lebih responsif gender. Dengan adanya *political will* pimpinan, dukungan ketersediaan data pilah pada sistem informasi, dan SDM yang handal melakukan analisis gender program ini akan menjadi katalisator sosialisasi dan internalisasi nilai-nilai kesetaraan gender di STAIN Metro.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia telah meratifikasi beberapa konvensi Internasional dalam rangka menegakkan prinsip-prinsip kesetaraan dan keadilan gender dalam kehidupan. Prinsip-prinsip kesetaraan dan keadilan gender secara substantif adalah bagian dari tujuan negara untuk mewujudkan kesejahteraan sosial warganya. Dalam konteks pembangunan, kesetaraan gender adalah niscaya, mengingat perempuan merupakan bagian dari subyek sekaligus obyek pembangunan yang turut memberikan kontribusi dan menikmati hasil pembangunan.

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2010-2014 menetapkan tiga prinsip lintas sektoral sebagai dasar operasional pelaksanaan pembangunan secara keseluruhan. Ketiga prinsip lintas sektoral tersebut adalah pengarusutamaan pembangunan berkelanjutan (*sustainable*), pengarusutamaan tata kelola pemerintahan yang baik (*good-governance*), dan pengarusutamaan gender (*gender-mainstreaming*).¹ Pengarusutamaan gender menjadi bagian penting dari prinsip utama di semua lini yang menjadi prioritas pembangunan.

Upaya pencapaian kesetaraan dan keadilan gender dalam sejarahnya telah dilakukan dengan berbagai strategi. *Women in Development* (WID) dan *Gender And Development* (GAD) adalah dua strategi yang telah mendahului penggunaan strategi pengarusutamaan gender (PUG). Strategi WID, populer pada tahun 1975-1985, mengasumsikan bahwa keterbelakangan perempuan disebabkan oleh domestifikasi

¹ Michelle Moffatt et al., *Eksekutif Summary, Kaji Ulang Satu Dekade Pengarusutamaan Gender Bidang Pendidikan di Indonesia* (Kementerian Perencanaan Pembangunan/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, 2013), h. 3.

peran akibat rendahnya kualitas sumber daya perempuan. Fokus utama dari strategi ini adalah dengan melibatkan dan meningkatkan peran perempuan dalam pembangunan.²

Strategi WID diumpamakan dengan bumbu resep masakan “*add (women) and stir*”,³ tambahkan bumbu (perempuan) dan aduk. Libatkan perempuan dalam pembangunan agar mereka juga memainkan peran. Prestasi dari strategi ini adalah lahirnya biro dan Kementerian Perempuan di berbagai negara dan munculnya berbagai organisasi perempuan semacam PKK dan Dharma Wanita. Strategi WID berhasil meningkatkan partisipasi perempuan dalam pembangunan, namun secara substansial peningkatan pemberdayaan perempuan berjalan lambat dan kurang maksimal.

Strategi WID dikritik dengan melibatkan wacana gender melalui konsep redistribusi kuasa dalam relasi sosial perempuan dan laki-laki. Pendekatan ini dikenal dengan istilah *Gender and Development* (GAD). Fokus dari strategi ini adalah analisa ketidakadilan gender yang disebabkan oleh struktur dan proses sosial yang timpang dalam akses, kontrol, manfaat, dan pengambilan keputusan.⁴ Tujuannya tidak lain adalah pemberdayaan dan perubahan struktur gender di masyarakat. Keberhasilan dari strategi ini adalah, diakuinya isu diskriminasi terhadap perempuan sebagai isu global dan melahirkan konvensi anti diskriminasi yang dikenal dengan CEDAW (*Convention on the elimination of all Forms of Discrimination Against Women*) pada tahun 1979. Konvensi ini diratifikasi oleh 181 negara dan Indonesia meratifikasinya

² Ratna Saptari, *Perempuan Kerja dan Perubahan Sosial*, (Jakarta: Pustaka Utama Grafiti, 1997), h. 154.

³ Sinta R. Dewi, “Gender Mainstreaming: Feminisme, Gender dan Transformasi Institusi”, dalam *Jurnal Perempuan Untuk Pencerahan dan Kesetaraan* 50, (Jakarta: Yayasan Jurnal Perempuan, November 2006), h. 9.

⁴ Diolah dari bagan *Perubahan Pemahaman Masalah Gender Inequality*, *Ibid.*, h. 12.

melalui UU No 7 tahun 1984.⁵ Konsekuensi dari ratifikasi konvensi ini adalah kewajiban negara untuk mengimplementasikannya dengan landasan legal hukum formal dalam bentuk regulasi dan perundang-undangan.

Strategi selanjutnya adalah pengarusutamaan gender (*gender mainstreaming*), yang secara formal digagas dalam *Beijing Platform for Action* (BPFA) pada Konferensi PBB untuk Perempuan IV, tahun 1995. Dalam konferensi tersebut untuk pertama kalinya dideklarasikan suatu usaha tegas dan sistematis yang dituangkan dalam *Platform for Action* sebagai sebuah strategi percepatan tercapainya kesetaraan gender.⁶ Pengarusutamaan gender (*gender mainstreaming*) adalah sebuah strategi alternatif yang diterima secara global untuk mempromosikan kesetaraan gender. PUG dalam BPFA terjemahan bebas adalah,

‘.....pemerintah dan pihak-pihak lain harus mempromosikan kebijakan gender mainstreaming secara aktif dan nyata terlihat dalam semua kebijakan, program, sehingga sebelum keputusan diambil, analisis tentang dampak kebijakan terhadap perempuan dan laki-laki dilakukan.’⁷

Berkaitan dengan strategi PUG pada ranah pendidikan, Negara telah berkomitmen untuk menjalankan rekomendasi Deklarasi Dakar tahun 2000 dan Deklarasi Millenium PBB tahun 2000. Deklarasi Dakar yang diselenggarakan 26-28 April 2000 pada prinsipnya menegaskan kembali komitmen

⁵ Indonesia bukan sekedar mengadopsi CEDAW tetapi turut andil bagian dalam penyusunan pasal-pasal konvensi bersama negara-negara lain. Lihat kolom profil “Achi S. Luhulima: Gender Mainstreaming Sebelum PUG” dalam *Jurnal Perempuan Untuk Pencerahan dan Kesetaraan* 50, (Jakarta: Yayasan Jurnal Perempuan, November 2006), h. 127.

⁶ Susilaningsih, dkk., *Kesetaraan Gender di Perguruan Tinggi Islam*, (Yogyakarta: McGill ISEP & UIN Sunan Kalijaga, 2004), h. 29.

⁷ Sinta R. Dewi, “Gender Mainstreaming”, h. 13.

tujuan Pendidikan Dasar dan Menengah pada tahun 2015 adalah ‘Menghapus disparitas gender dalam pendidikan dasar dan menengah pada tahun 2005 dan mencapai kesetaraan gender dalam pendidikan pada tahun 2015’.⁹

Deklarasi Millenium PBB yang lebih populer dengan sebutan *Millenium Declaration Goals* (MDGs) adalah hasil kesepakatan kepala negara dan perwakilan dari 189 negara Perserikatan Bangsa-bangsa (PBB), berupa delapan butir tujuan untuk dicapai pada tahun 2015 dengan indikator dan capaian yang terukur, terhitung sejak September 2000.¹⁰ Delapan tujuan MDGs tersebut adalah menanggulangi kemiskinan dan kelaparan, Mencapai pendidikan untuk semua, mendorong kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan, menurunkan angka kematian anak, meningkatkan kesehatan ibu, memerangi HIV/AIDS, malaria, dan penyakit menular lainnya, memastikan kelestarian lingkungan hidup dan mengembangkan kemitraan global untuk pembangunan.¹¹ Sebuah komitmen global yang “berwajah perempuan”.

Tujuan dari EFA dan tujuan ketiga MDGs untuk mempromosikan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan tampaknya paling dekat dengan strategi *gendermainstreaming*, sebagaimana amanat PBFA. Tercapainya tujuan kesetaraan dan keadilan gender akan sangat berpengaruh terhadap goal-goal lain terutama yang

⁸ Ulrika Peppler Barry (ed.), *Final Report: World Education Forum*, (Prancis, Unesco, 2000), h. 5.

⁹ *Ibid.*

¹⁰ Saparinah Sadli, *Berbeda Tetapi Setara: Pemikiran Tentang Kajian Perempuan*, Imelda Bakhtiar (peny.), (Jakarta: Penerbit Buku Kompas, 2010), h. 325-326.

¹¹ *Ibid.*, h. 325.

berkaitan dengan kesehatan, kematian, pendidikan, dan kemiskinan.¹²

Secara legal formal, PUG diadopsi di Indonesia pada masa pemerintahan Gus Dur melalui Instruksi Presiden No. 9 tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan, tertanggal 19 Desember 2000.¹³ Kemunculan legalitas hukum ini merupakan langkah politis dan bentuk komitmen pemerintah Indonesia untuk mengikuti kesepakatan Internasional (BPFA) dalam mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender.¹⁴

Instruksi ini ditujukan pada Menteri, Kepala Lembaga Pemerintah, Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tinggi Negara, Panglima TNI, Kepala POLRI, Jaksa Agung RI, Gubernur, dan Bupati/Wali Kota seluruh Indonesia untuk melaksanakan pengarusutamaan gender guna terselenggaranya perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan nasional yang berperspektif gender sesuai dengan bidang tugas dan fungsi, serta kewenangan masing-masing.¹⁵ Artinya, seluruh kementerian dan lembaga negara mendapat mandat instruksi untuk mengimplementasikan strategi PUG dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya,

¹² Tim Redaksi, "Kata dan Makna" dalam *Jurnal Perempuan Untuk Pencerahan dan Kesetaraan* 50, (Jakarta: Yayasan Jurnal Perempuan, November 2006), h. 134.

¹³ Beberapa kalangan memandang bahwa Inpres tidak cukup kuat sebagai landasan hukum implementasi strategi PUG dalam pembangunan. Ada upaya untuk meningkatkan landasan hukum dalam bentuk UU melalui RUU Keadilan dan Kesetaraan Gender yang masuk dalam Prolegnas tahun 2015-2019. Lihat dalam buku *Daftar Program Legislasi Nasional Rancangan Undang-Undang Prioritas Tahun 2016 dan Perubahan Program Legislasi Nasional Rancangan Undang-Undang Tahun 2015-2016*, (Jakarta: Badan Legislasi DPR RI, Februari 2016), h. 19.

¹⁴ Hartian Silawati, "Pengarusutamaan Gender: Mulai dari Mana?" dalam *Jurnal Perempuan*, h. 19.

¹⁵ Lihat diktum pertama Inpres No. 9 tahun 2000.

mengeluarkan Permen tentang Pedoman PUG dalam Pembangunan pada tahun 2002. Demikian halnya dengan Kementerian lain juga melakukan hal yang sama untuk masing-masing kementerian. Instrumen pelaksanaan instruksi presiden tentang PUG dibuat sebagai petunjuk teknis dan operasional bagaimana PUG ini dibatinkan dalam program dan kegiatan di masing-masing lini.

Kementerian Pendidikan Nasional tahun 2008 mengeluarkan Permendiknas No. 84 tahun 2008 tentang Pedoman Pelaksanaan PUG bidang pendidikan. Dua tahun sebelumnya Kementerian Agama juga mengeluarkan Permenag No. 11 tahun 2006 tentang Penetapan Unit Pelaksana Tugas dan Fungsi Pengarusutamaan Gender di Lingkungan Departemen Agama.¹⁶ Komitmen kementerian untuk segera melaksanakan instruksi presiden tentang PUG.

Dalam catatan Kaji Ulang satu Dekade PUG bidang Pendidikan di Indonesia tahun 2013 menunjukkan bahwa selama kurun 10 tahun terakhir (2003-2013) telah banyak kemajuan yang diraih Indonesia berkaitan dengan promosi dan sosialisasi sensitifitas gender dalam bentuk legislasi, regulasi, kebijakan, strategi, dan program. Pada ranah partisipasi dan akses pendidikan juga menunjukkan peningkatan yang relatif signifikan sesuai dengan amanat EFA dan MDGs.¹⁷ Data ini sangat berbeda dengan catatan yang dilansir Jurnal Perempuan tentang berbagai persoalan

¹⁶ Salah satu produk Pokja PUG Kemenag adalah lahirnya CLD KHI yang pada akhirnya dibekukan oleh Said Agil Munawwar selaku Menteri Agama.

¹⁷ Angka partisipasi pendidikan sekolah dasar tercapai 100% dan partisipasi pendidikan menengah tercapai 67,6 %. Tim Penyusun, *Kajian Satu Dekade Pengarusutamaan Gender Pendidikan di Indonesia: Ringkasan Eksekutif*, (Jakarta: Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Nasional, 2013), h. 1 & 5.

pelaksanaan strategi PUG. Jurnal Perempuan mengidentifikasi berbagai hambatan yang menyebabkan hasil penerapan strategi PUG berjalan lambat.¹⁸ Perubahan yang diinginkan menjadi lambat karena masih dianutnya nilai dan norma yang tidak mendukung. Keseriusan negara juga pejabat pengampu kebijakan untuk mewujudkan kesetaraan gender menjadi niscaya, bukan semata-mata menjadikan konvensi dan kebijakan turunannya sebagai hiasan semata.¹⁹

Beberapa penelitian mengenai gender dan pendidikan di Perguruan Tinggi menunjukkan data yang kurang lebih sama dengan catatan Jurnal Perempuan. Ada hambatan dan tantangan yang cukup serius dalam implementasi PUG di Perguruan Tinggi. Pendidikan dianggap memainkan peran penting dalam melanggengkan ketidaksetaraan gender melalui proses transfer pengetahuan, jika internalisasi nilai-nilai dan kebijakan sensitif gender tidak dibatinkan dalam semua proses pendidikan dan pengajaran.

Sensitifitas gender dalam konteks Perguruan Tinggi dengan berbagai relik dan aksesoris yang melingkupinya, meski bukan sebuah gagasan baru, membincangnya seringkali berbuah reaksi yang beragam dan cenderung negatif. Apatitis adalah gejala umum yang banyak terjadi, sebagaimana diungkap oleh Triana Sofiani, pegiat Gender STAIN Pekalongan dalam tulisan artikelnya. Menurutnya, sebanyak 85% pengurus PSG/W di PTAIN/S menyatakan minimnya respon pejabat kampus terhadap agenda yang diusung PSG/W. Pegiat PSG/W distigmakan sebagai kumpulan para perempuan (baca: istri) untuk melawan kaum lelaki (baca:

¹⁸ Sinta R. Dewi, "Gender Mainstreaming:", h. 13. Lihat juga Hartian Silawati, "Pengarusutamaan Gender, Mulai dari Mana?" dalam *Jurnal Perempuan*, h. 23.

¹⁹ Saparinah Sadli dan Tapi Omas Ihromi, "Sepuluh Tahun Convention Watch: Apakah ini Sejenis Arloji?", dalam *Berbeda Tetapi Setara*, h. 265.

suami).²⁰ Wacana gender dianggap tidak penting, mengada-ada, dan “mengancam” *status quo*.

Dalam pengantar buku *Kesetaraan Gender di Perguruan Tinggi*, Susilaningsih dan Agus Najib juga menyatakan bahwa membangun kesetaraan gender di perguruan tinggi (Islam) bukanlah pekerjaan yang mudah. Mengubah persepsi yang buta gender, netral gender atau mungkin bias gender menjadi persepsi yang sensitif gender tentunya harus berhadapan dengan tantangan budaya, akademik, dan juga birokrasi.²¹

Membidik potret kesetaraan gender STAIN Jurai Siwo menjadi sangat relevan ketika STAIN sedang dalam proses transformasi menjadi IAIN. Bukan semata-mata karena mandat negara dengan adanya Inpres No. 9 tahun 2000 dan perangkat kebijakan turunannya, tetapi karena ada alasan spesifik. *Pertama*, karena STAIN adalah sebuah lembaga pendidikan, belantara pengetahuan, yang idealnya responsif dalam mengkaji dan mentransformasikan pengetahuan serta mendiseminasikan ide-ide dan nilai baru pada masyarakat. Reproduksi pengetahuan, ideologi, dan doktrin dilakukan melalui kebijakan ataupun atmosfer akademik dan atmosfer kerja. *Kedua*, STAIN adalah lembaga pendidikan (Islam) yang merupakan wadah institusional tempat semua civitas akademika (laki-laki dan perempuan) mengekspresikan segala potensi, mengaktualisasikan dan mendefinisikan identitas dirinya. *Ketiga*, strategi PUG dalam pembangunan adalah paket kebijakan yang niscaya untuk diimplementasikan oleh institusi negara, termasuk STAIN Jurai Siwo Metro. Kondisi objektif STAIN Jurai Siwo Metro pada periode tahun 2015-2019 didominasi oleh perempuan. Secara kuantitas dari 33 posisi pimpinan, 17 di antaranya adalah perempuan. Meski

²⁰ Kesimpulan ini adalah hasil diskusi pertemuan tahunan jaringan PSG/W PTAIN. Triana Sofiani, “Membangun Kampus (STAIN Pekalongan) Yang Sensitif Gender” dalam Jurnal *MUWAZAH* Volume 4 No. 2, Desember 2012, h. 278.

²¹ Susilaningsih, dkk., *Kesetaraan Gender di Perguruan Tinggi Islam*, h. VII.

hanya selisih satu, namun posisi-posisi strategis didominasi oleh perempuan, seperti Ketua, Kepala Bagian, Ketua Jurusan, Ketua Prodi, dan beberapa unit/pusat.²²

Kondisi objektif ini, tentu berimplikasi pada adanya pertanyaan bahwa di saat pimpinan sebagai pengampu kebijakan dan pemegang kontrol dipegang oleh mayoritas perempuan, apakah responsifitas dan sensitifitas gender otomatis melekat pada kebijakan dan program yang dilaksanakan. Pada titik inilah, riset tentang implementasi strategi PUG di STAIN Jurai Siwo Metro menemukan momentumnya dan menjadi penting dilakukan.

B. Rumusan Masalah

Penelitian ini diarahkan untuk mengkaji bagaimana strategi pengarusutamaan gender diimplementasikan di STAIN Jurai Siwo Metro pada kurun waktu tahun 2015-2016. PUG ini akan dilihat dalam dua ranah, yaitu dokumen kebijakan lembaga dan pelaksanaan kebijakan. Secara terurai dapat diidentifikasi beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut.

1. Bagaimana profil gender sivitas akademika STAIN Metro?
2. Bagaimana strategi pengarusutamaan gender direfleksikan dalam dokumen kebijakan dan implementasinya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan identifikasi pertanyaan-pertanyaan penelitian di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi implementasi strategi PUG di STAIN Metro sebagai penelitian baseline. Secara rigid tujuan penelitian ini dapat diurai sebagai berikut.

²² Data diperoleh dari Kepegawaian STAIN Jurai Siwo Metro.

- 1- Mendapatkan potret kondisi obyektif profil gender sivitas akademika STAIN Metro.
- 2- Mengeksplorasi strategi PUG di STAIN Metro melalui pembacaan dokumen kebijakan dan implementasinya.

D. Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian ini dapat dikategorikan pada kegunaan teoretis dan kegunaan praktis. Pada tataran teoretis, penelitian ini berguna untuk memperkaya khazanah keilmuan dan penelitian tentang sensitifitas gender di ranah pendidikan. Penelitian ini menghadirkan data implementasi strategi pengarusutamaan gender di STAIN Metro sebagai PTKIN yang berada di daerah. Data-data tentang PUG di PTKIN besar seperti UIN telah banyak disajikan sebagai hasil riset eksploratif ataupun evaluatif.

Hasil riset ini secara praktis diharapkan dapat memberikan kontribusi positif untuk:

1. Penyajian data terpilah profil gender sivitas akademika STAIN Metro sebagai dasar untuk melakukan analisis gender dalam perencanaan dan penganggaran yang peka gender (anggaran responsif gender).
2. Data base hasil refleksi dan evaluasi internalisasi strategi PUG dalam penyelenggaraan pendidikan di STAIN Metro.

E. Penelitian Yang Relevan

Dari penelusuran kepustakaan yang ada, dijumpai beberapa karya ilmiah baik dalam bentuk artikel maupun hasil penelitian yang mengkaji Persoalan PUG dan kebijakan. Kajian terhadap PUG relatif beragam dengan perspektif dan tujuan yang berbeda; untuk eksplorasi ataupun evaluasi.

Berikut adalah beberapa tulisan dan hasil penelitian yang menghadirkan sisi lain dari pelaksanaan strategi PUG di lembaga pemerintahan dan lembaga pendidikan tinggi. Dina Hermina menulis sebuah artikel tentang Strategi Pelaksanaan

Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam Pendidikan yang diterbitkan di Mu'adalah: Jurnal Studi Gender dan Anak. Tulisan ini, dengan didukung data beberapa riset, menunjukkan kesimpulan yang simplifikatif mengenai kegagalan pelaksanaan program pengarusutamaan gender di Indonesia, khususnya bidang pendidikan. Kesimpulan ini dikaitkan dengan terminologi pengarusutamaan gender yang masih problematis dan kurang dipahami oleh masyarakat. Budaya dan agama merupakan hambatan terbesar dalam proses implementasi strategi pengarusutamaan gender.²³ Kesimpulan hitam putih ini tidak didukung data dan indikator yang memadai untuk sampai pada sebuah kesimpulan kegagalan PUG di ranah pendidikan.

Kesetaraan Gender di Perguruan Tinggi Islam: Baseline and Institutional Analysis for Gender Mainstreaming in IAIN Sunan Kalijaga adalah riset yang dilakukan oleh Tim IAIN sunan Kalijaga yang bekerjasama dengan McGill (McGill ISEP) tahun 2004. Penelitian ini adalah penelitian eksplorasi yang bertujuan untuk mendapatkan potret kondisi objektif IAIN Sunan Kalijaga sebelum bertransformasi menjadi UIN dengan perspektif gender, sekaligus melihat potensi-potensi yang dapat mendukung terbangunnya kesetaraan gender. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi objektif IAIN Sunan Kalijaga berpotensi untuk mengembangkan *Institutional Gender mainstreaming*. Sikap terbuka pimpinan dan mayoritas SDM serta eksistensi Pusat Studi Wanita yang mapan adalah modal utama yang dimiliki IAIN Sunan Kalijaga. Meskipun ditemukan pula beberapa potensi yang menghambat proses *gender mainstreaming*, seperti dokumen kebijakan yang masih netral gender, belum populernya *affirmasi action* dan situasi budaya dan suasana interaksi yang masih bias gender. Namun modal utama inilah yang sejatinya dilesatkan untuk menggerus hambatan-hambatan yang ditemui di IAIN Sunan

²³ Dina Hermina, "Strategi Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam Pendidikan," *Mu'adalah: Jurnal Studi Gender dan Anak* II, no. 1 (n.d.): 1.

Kalijaga.²⁴

Studi baseline kesetaraan gender di IAIN Ar-Raniry tahun 2008 juga menunjukkan bahwa persoalan gender masih dianggap sebagai persoalan sektoral yang menjadi lingkup kerja PSW dan tidak terintegrasi dalam arus utama perencanaan dan pengembangan institusi.²⁵

Kondisi yang tidak jauh berbeda juga tergambar dari hasil penelitian baseline kesetaraan gender di UIN Syarif Hidayatullah tahun 2014, dan Universitas Malikussaleh NAD. Riset di Universitas Malikussaleh yang dilaksanakan tahun 2014 mencoba mengeksplorasi ada tidaknya kesenjangan dan ketimpangan gender di Universitas tersebut. Eksplorasi dilakukan dengan memilah data civitas akademika dengan indikator gender, mengungkap dinamika relasi gender di kalangan sivitas akademika, dan menjelaskan strategi universitas Malikusaleh untuk mencapai kesetaraan gender dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi. Data pilah yang ditampilkan penelitian ini, menunjukkan dominasi laki-laki pada level pengampu kebijakan. Hambatan kultural dan minimnya dukungan struktural yang terkungkung dalam asumsi kultural menjadi dua faktor penghambat implementasi PUG di Universitas Malikussaleh Nangro Aceh Darussalam.²⁶

Temuan beberapa riset tersebut di atas memang menunjukkan gejala yang kurang lebih sama, teridentifikasi beberapa hambatan dalam implementasi PUG dalam penyelenggaraan pendidikan di Indonesia. Namun bukan berarti PUG gagal diintegrasikan dalam pembangunan bidang pendidikan. Masing-masing lembaga memiliki potensi dan

²⁴Susilaningsih, dkk., *Kesetaraan Gender di Perguruan Tinggi Islam*.

²⁵Rasyidah, dkk., *Potret Kesetaraan Gender di Kampus*, (Banda Aceh: PSW IAIN Ar-Raniry, 2008), h. 3.

²⁶Jamaludin et al., "*Cermin Kesetaraan Gender di Universitas Malikussaleh: Baseline Study dan Analisis Institusional Pengarusutamaan Gender di Universitas Malikussaleh*," Laporan Penelitian (Universitas Malikusaleh: Unimal Press, 2014).

hambatan yang sangat tergantung pada kuasa dan budaya setempat.

Temuan penelitian tentang strategi PUG di ranah pendidikan dan potret kesetaraan gender di perguruan tinggi tersebut di atas memiliki relevansi dengan topik penelitian ini. Penelitian-penelitian tersebut memperkaya data dari temuan sebelumnya dan dalam beberapa hal menjadi basis teori dalam penelitian ini.

Kerangka konseptual tentang gender dan seks perlu dielaborasi terlebih dahulu sebelum membincang teori yang didayagunakan dalam penelitian ini. Gender sebagai sebuah istilah maupun konsep dibedakan dengan istilah seks atau jenis kelamin.

Jenis kelamin adalah penciri fisik manusia, perempuan dan laki-laki berdasarkan faktor biologis yang dibawa sejak lahir.¹ Dengan bahasa lain, jenis kelamin/seks dimaknai sebagai perbedaan jenis kelamin laki-laki dan perempuan berdasarkan keadaan organ biologis, terutama yang terkait dengan prokreasi dan reproduksi.² Penciri fisik utama laki-laki adalah mempunyai penis dan memproduksi sperma. Penciri tambahannya, ketika dewasa mempunyai jakun, kumis, dan otot tubuh yang lebih kuat. Sementara, penciri utama perempuan adalah memiliki vagina, ovum, mengalami haid, hamil dan melahirkan. Kondisi-kondisi inilah yang disebut identitas jenis kelamin.³ Seks atau jenis kelamin dalam hal ini bersifat kodrati dan tidak dapat dipertukarkan.

Konsentrasi studi jenis kelamin lebih menekankan pada perkembangan aspek biologis dan komposisi kimia dalam tubuh laki-laki (*maleness*) dan perempuan (*femaleness*) dari aspek anatomi tubuhnya, komposisi hormon, alat reproduksi, dan karakteristik biologisnya.

¹ Abdul Aziz, dkk., *Gender, Islam dan Budaya*, (Surabaya: PSGA UIN Sunan Ampel Surabaya & SILE Project, 2016), h. 9.

² Susilaningsih & Agus Nadjib, *Kesetaraan Gender*, h. 11. Lihat lebih lanjut dalam Ratna Saptari & Hazlner, *Perempuan Kerja dan Perubahan Sosial*, (Jakarta: Pustaka Utama Grafiti, 1997), h. 89.

³ Abdul Aziz, dkk., *Gender*, h. 9.

Biasanya jenis kelamin merujuk pada pertumbuhan biologis, persoalan reproduksi dan aktifitas seksualnya.

Terma gender diadopsi dari bahasa Inggris, *gender*, yang berarti jenis kelamin.⁴ Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, istilah *gender* belum ditemukan, namun penggunaan istilah ini sudah sangat populer dengan ejaan asli *gender* atau *jender*. Konsep *gender* merupakan ciri atau atribut yang dilekatkan pada manusia sebagai hasil dari pemahaman yang dibangun oleh budaya.⁵ Nasarudin Umar menjelaskan bahwa konsep *gender* adalah konsep yang digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dilihat dari segi sosial-budaya.⁶ *Gender* sebagai sebuah konstruksi sosial dan budaya menghasilkan perbedaan yang bersifat tidak permanen dan bisa saling dipertukarkan.

Mansour Fakih berpendapat bahwa ada tiga karakteristik yang melekat dalam diskusi *gender*. *Pertama*, *gender* berkaitan dengan sifat-sifat yang dilekatkan pada jenis kelamin tertentu yang sesungguhnya bisa dipertukarkan. Misalnya, laki-laki diidentikkan dengan kekuatan, keperkasaan, rasional, sementara perempuan identik dengan lemah lembut, telaten, emosional. Padahal pada kasus-kasus tertentu perempuan juga kuat, rasional, dan perkasa. *Kedua*, adanya perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu, dan dari satu tempat ke tempat yang lain. Misalnya di daerah tertentu, perempuan lebih kuat dan lebih memiliki otoritas dari laki-laki, tetapi pada zaman dan tempat yang lain laki-laki justru lebih kuat dan lebih dominan. *Ketiga*, ada perbedaan antara kelas sosial tertentu dengan kelas

⁴ John Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta: Gramedia, cet XII, 1983), h. 265.

⁵ Wawan Djuanaidi & Ikhliah Muzayyanah, *Pendidikan Islam Adil Gender*, (Jakarta: LP3M STAINU Jakarta & European Union, 2010), h. 4.

⁶ Nasarudin Umar, *Argumen Kesetaraan Gender: perspektif al-Qur'an*, (Jakarta: Paramadina, 1999), h. 31.

sosial lainnya. Persepsi yang bisa berubah dan dipertukarkan inilah yang dikenal dengan konsep gender.⁷

Perbedaan konstruksi gender berimplikasi pada peran gender yang diemban. Secara teoretis peran gender adalah ide-ide kultural yang menentukan harapan-harapan pada laki-laki dan perempuan dalam berinteraksi antara satu dengan yang lainnya di dalam masyarakat.⁸ Peran gender juga dapat dimaknai sebagai sesuatu yang harus, pantas dan tidak pantas dilakukan oleh laki-laki dan perempuan berdasarkan pada nilai, budaya, dan norma masyarakat pada masa tertentu.⁹ Peran gender dipahami sebagai sebuah harapan tentang sesuatu yang layak atau tidak layak diperankan oleh laki-laki atau perempuan.

Peran gender diklasifikasikan dalam tiga kategori, yaitu:¹⁰

1. Peran produktif, peran yang dilakukan oleh seseorang menyangkut pekerjaan yang menghasilkan barang dan jasa baik untuk dikonsumsi maupun untuk diperdagangkan. Peran ini sering disebut dengan peran sektor publik.
2. Peran reproduktif adalah peran yang dilakukan untuk kegiatan yang berkaitan dengan pemeliharaan sumber daya manusia dan pekerjaan urusan rumah tangga. Peran ini biasanya disebut peran domestik.
3. Peran sosial adalah peran yang dilaksanakan oleh seseorang untuk berpartisipasi pada kegiatan sosial kemasyarakatan yang menyangkut kepentingan bersama.

⁷ Mansour Fakih, *Menggeser Konsepsi Gender dan Transformasi Sosial*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1996), h. 8-9.

⁸ Nasarudin Umar, *Argumen Kesetaraan Gender*., h. 65.

⁹ Siti Azizah, dkk., *Kontekstualisasi gender, Islam dan Budaya*, (Makasar: Alauddin University press, 2016), h. 6.

¹⁰ Abdul Azis, dkk., *Gender*, h. 12-13.

Perbedaan gender di masyarakat tidak akan menimbulkan persoalan selama perbedaan tersebut tidak melahirkan ketimpangan dan ketidakadilan gender. Pada kenyataannya, perbedaan gender menghasilkan berbagai bentuk ketidakadilan dan ketimpangan pada gender tertentu, dan biasanya dialami perempuan, meski tidak menutup kemungkinan laki-laki juga bisa mengalaminya.

Mansour Faqih mengidentifikasi beberapa bentuk ketimpangan dan ketidakadilan gender, yaitu:¹¹

1. Penjulukan (*stereotype*); label-label yang diberikan pada jenis kelamin tertentu, seperti perempuan cenderung emosional, pasif, lemah, sementara laki-laki rasional, kuat, perkasa, teguh pendirian, dan lain sebagainya. Labelisasi ini tertanam kuat di masyarakat dan terkadang berdampak pada klasifikasi peran yang harus diemban.
2. Kekerasan (*violence*) Kekerasan adalah segala bentuk perbuatan tidak menyenangkan yang ditujukan pihak lain baik dalam bentuk fisik, psikis, penelantaran, atau kekerasan seksual. Kekerasan terhadap jenis kelamin tertentu yang disebabkan oleh bias gender disebut dengan kekerasan berbasis gender.
3. Beban ganda (*double-burden*); situasi yang menyebabkan seseorang harus menanggung beban kerja berlipat, baik dalam rangka menghasilkan uang maupun kerja reproduksi yang tidak bernilai ekonomis. Beban ganda banyak dialami oleh perempuan yang bekerja di ranah publik untuk mencari nafkah dan dia masih harus menuntaskan pekerjaan domestik sebagai kewajiban yang harus ditunaikan sendiri.
4. Subordinasi; perlakuan menomorduakan yang mengakibatkan seseorang menempati posisi yang lebih rendah dibandingkan orang lain, sehingga tidak mendapat prioritas. Anggapan ini bisa disebabkan oleh struktur sosial, anggapan budaya, mitos, juga tafsir agama.

¹¹ Mansour Fakih, *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*, h.

5. Marginalisasi; peminggiran yang berkaitan dengan pembatasan akses dan berpengaruh terhadap ekonomi seseorang. Peminggiran ini bisa terjadi di tempat kerja, rumah tangga, masyarakat, dan juga pemerintahan.

Ketidakadilan gender dengan berbagai kategori yang terjadi di masyarakat merupakan keadaan yang *socially, culturally, historically constructed* dalam kurun waktu yang lama, seolah-olah menjadi suatu kemestian dan natural. Persepsi yang seolah-olah mengendap di alam bawah sadar bahwa jika seseorang memiliki atribut biologis seperti penis (laki-laki) dan vagina (perempuan) maka hal itu menjadi atribut gender yang menentukan peran sosialnya di masyarakat.¹²

Konsekuensi dari perbedaan gender muncullah bipolaritas antara laki-laki dan perempuan dalam sifat maskulin-feminin, peran domestik-publik, dan posisi mendominasi-terdominasi.¹³ Namun demikian manifestasi dari ketidakadilan gender tersebut masing-masing tidak dapat dipisahkan, berkelit berkelindan, dan saling mempengaruhi.

Fenomena ketidakadilan yang terjadi di sekitar kita, dapat dianalisa dengan sebuah cara pandang terhadap dampak atribut gender seseorang yang memberinya kemungkinan untuk membangun kesempatan, peran sosial, dan interaksinya dengan atribut gender lainnya. Cara pandang inilah yang disebut dengan perspektif gender.¹⁴ Perspektif gender akan mampu mengidentifikasi dan membedakan adanya bentuk-bentuk kesenjangan gender

¹² Nasarudin Umar, *Argumen Kesetaraan Gender*, h. 2.

¹³ Susilaningsih & Agus M. Nadjib, *Kesetaraan Gender*, h. 16-20.

¹⁴ Tim Redaksi, "Kata dan Makna" dalam *Jurnal Perempuan Untuk Pencerahan dan Kesetaraan* 50, (Jakarta: Yayasan Jurnal Perempuan, November 2006), h. 134.

(*gender gap*)¹⁵, bias gender (*gender bias*)¹⁶, dan ketidakadilan gender (*gender inequality*)¹⁷ dalam masyarakat.

B. Kerangka Teori

Teori dalam kajian ilmiah memiliki beberapa pengertian. Paul Edward mengatakan bahwa teori merupakan asumsi dasar untuk membuktikan penelitian ilmiah.¹⁸ Dalam kajian sosial teori dipahami sebagai preposisi yang terintegrasi secara sistematis. Tujuan dan fungsi dari teori dalam kajian ilmiah di antaranya berfungsi untuk eksplanasi, prediksi, dan alat kontrol.

Konsep gender dan jenis kelamin pada poin di atas dijelaskan sebagai variabel yang menjadi fokus penelitian. Adapun pisau analisis dalam penelitian ini dipetakan dalam 3 (tiga) level teori, yaitu *grand theory*, *middle theory*, dan *applicative theory*. Teori utama (*grand theory*) yang digunakan adalah teori keadilan dan kesetaraan. Pendayagunaan teori utama tentang keadilan didukung oleh *middle range theory* tentang *gender mainstreaming*. Pada tataran *applicative theory*, analisis dilakukan dengan

¹⁵ Kesenjangan gender adalah realitas yang terjadi mengenai adanya perbedaan sifat, peran, dan posisi antara laki-laki dan perempuan. Kondisi ini belum tentu disadari sebagai bentuk ketimpangan. Susilaningsih & Agus M. Najib, *Kesetaraan Gender*, h. 21

¹⁶ Bias gender lebih merupakan pemikiran, penilaian, dan pandangan yang dimiliki oleh individu atau kelompok masyarakat tentang perbedaan sifat, peran, dan posisi sosial antara laki-laki dan perempuan. Pandangan ini tidak akan menimbulkan ketidakadilan gender selama tidak mewujudkan dalam perilaku dan kebijakan yang diskriminatif. *Ibid.*, h. 22.

¹⁷ Ketidakadilan gender (*inequality gender*) adalah sikap, perilaku, atau kebijakan yang diskriminatif yang menghalangi akses dan kesempatan untuk memiliki sifat, peran, dan posisi tertentu. *Ibid.*

¹⁸ Juhaya S Praja, *Teori-Teori Hukum: Suatu Telaah Perbandingan dengan Pendekatan Filsafat*, (Bandung: Pasasarjana UIN SGD Bandung, 2009), 5.

menggunakan teori fungsi manajemen yang secara operasional bermuara pada mewujudkan keadilan dan kesetaraan gender di lembaga pendidikan tinggi sebagai buah dari kebijakan *gender mainstreaming*.

Tiga level teori yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dijelaskan sebagai berikut. Pertama, *Grand theory* keadilan dan kesetaraan gender. Keadilan adalah tema universal yang paling banyak dibicarakan sepanjang perjalanan hidup manusia.

Kata adil diderivasikan dari bahasa Arab ع - د - ل dengan makna *istiwa'* keadaan lurus. Keadilan adalah kebajikan utama dalam institusi sosial, sebagaimana kebenaran dalam sistem pemikiran. Sebuah teori, betapapun mengagumkan, harus ditolak dan direvisi jika teori tersebut tidak benar. Demikian halnya hukum dan institusi sosial, betapapun efisien dan rapinya, harus dihapus dan direformasi jika mengandung ketidakadilan. Ketidakadilan bisa dibiarkan hanya ketika dalam kondisi untuk menghindari ketidakadilan yang lebih besar.¹⁹

Terdapat beberapa teori untuk menjelaskan tentang keadilan. Plato (427 - 347 SM) menggambarkan keadilan pada jiwa manusia dikaitkan dengan kehidupan negara. Dalam mengartikan keadilan, Plato sangat dipengaruhi oleh cita-cita kolektif yang memandang keadilan sebagai hubungan harmonis dengan berbagai organisme sosial. Setiap individu harus melakukan tugasnya sesuai dengan posisi dan sifat alamiahnya.²⁰

Pandangan Aristoteles (384 - 322 SM) tentang keadilan didasarkan pada filsafat hukum Aristoteles. Inti dari filsafat hukumnya, "karena hukum hanya bisa ditetapkan

¹⁹ John Rawls, *Teori Keadilan: Dasar-dasar Filsafat Politik untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial dalam Negara*, diterjemahkan dari judul asli *A theory of Justice* oleh Uzair Fauzan & Heru Prasetyo, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1995), h. 3-4.

²⁰ Abdul Ghofur Anshori, *Filsafat Hukum: sejarah, Aliran, dan Pemaknaan*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006), h. 47.

dalam kaitannya dengan keadilan”.²¹ Pada pokoknya pandangan keadilan ini sebagai suatu pemberian hak persamaan tapi bukan persamarataan. Lebih lanjut, keadilan menurut pandangan Aristoteles dibagi ke dalam dua macam keadilan, keadilan “*distributief*” dan keadilan “*commutatief*” atau dalam literatur lain disebut dengan keadilan korektif.²² Keadilan distributif ialah keadilan yang memberikan kepada tiap orang sesuai prestasinya. Keadilan *commutatief* memberikan sama banyaknya kepada setiap orang tanpa membeda-bedakan prestasinya.²³

Beberapa konsep keadilan yang dikemukakan oleh Filsuf Amerika di akhir abad ke-20, Jhon Struat Mill dipengaruhi oleh mazhab utilitarianisme. Dalam pandangannya, keadilan dan kebermanfaatan merupakan satu kesatuan yang tak terpisahkan. Keadilan yang terdistribusi harus dapat dimanfaatkan secara umum. Menurut Mill sebagaimana ulasan Juhaya, keadilan itu dipicu oleh perasaan sosial yang menempatkan kepentingan umum di atas kepentingan pribadi. Keadilan diawali dengan pengakuan eksistensi hak-hak individu. Pada setiap individu melekat pada dirinya hak, dan apresiasi terhadap haknya merupakan bentuk keadilan yang mendatangkan kebahagiaan dan kebermanfaatan.²⁴

John Rawls, dalam bukunya *A Theory of justice*, *Political Liberalism*, dan *The Law of Peoples*, mengelaborasi keadilan sebagai kelanjutan dari pemikiran Mill. Kelebihan dari teori Rawls adalah masuknya unsur kesetaraan dalam

²¹ Carl Joachim Friedrich, *Filsafat Hukum Perspektif Historis*, (Bandung: Nuansa dan Nusamedia, 2004), h. 24.

²² Muhammad Erwin, *Filsafat Hukum: Refleksi Kritis terhadap Hukum dan Hukum Indonesia (dalam Dimensi Ide dan Aplikasi)*, (Jakarta: Rajawali Press, cet IV- 2015), h. 294.

²³ L.J. Van Apeldoorn, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Pradnya Paramita, cetakan kedua puluh enam, 1996), h. 11-12

²⁴ Juhaya S. Praja, *Filsafat Hukum antar Madzhab-Madzhab Barat dan Islam*, (Bandung: Latifah Press & Yayasan Juhaya S. Praja Center, 2014), h. 406

keadilan. Menurut Rawls, unsur kesetaraan dalam keadilan harus masuk dalam strata sosial, karena keadilan milik semua lapisan masyarakat.²⁵

John Rawls yang dipandang sebagai tokoh yang perspektif "*liberal-egalitarian of social justice*", ia berpendapat bahwa keadilan adalah kebajikan utama dari hadirnya institusi-institusi sosial (*social institutions*). Secara spesifik, John Rawls mengembangkan gagasan mengenai prinsip-prinsip keadilan dengan menggunakan sepenuhnya konsep ciptaanya yang dikenal dengan "posisi asali" (*original position*) dan "selubung ketidaktahuan" (*veil of ignorance*)²⁶

Pandangan Rawls memposisikan adanya situasi yang sama dan sederajat antara tiap-tiap individu di dalam masyarakat. Tidak ada perbedaan status, kedudukan atau memiliki posisi lebih tinggi antara satu dengan yang lainnya, sehingga satu pihak dengan lainnya dapat melakukan kesepakatan yang seimbang, itulah pandangan Rawls sebagai suatu "posisi asali" yang bertumpu pada pengertian *ekulibrium reflektif* dengan didasari oleh ciri rasionalitas (*rationality*), kebebasan (*freedom*), dan persamaan (*equality*) guna mengatur struktur dasar masyarakat (*basic structure of society*).

Sementara konsep "selubung ketidaktahuan" diterjemahkan oleh John Rawls bahwa setiap orang dihadapkan pada tertutupnya seluruh fakta dan keadaan tentang dirinya sendiri, termasuk terhadap posisi sosial dan doktrin tertentu, sehingga membutuhkan adanya konsep atau pengetahuan tentang keadilan yang tengah berkembang. Dengan konsep itu Rawls menggiring masyarakat untuk memperoleh prinsip persamaan yang adil dengan teorinya disebut sebagai "*Justice as fairness*"²⁷

²⁵ *Ibid.*, h. 407

²⁶ John Rawls, *Teori Keadilan*, h. 19

²⁷ *Ibid.*

Dalam terminologi al-Qur'an, kata 'adl dengan ragam derivasinya ditemukan ada 28 kata.²⁸ Keadilan merupakan satu terma utama tentang moral yang banyak mendapat perhatian dalam al Qur'an. Hal ini terlihat dari banyaknya kata *adl* (*justice*, keadilan) dan kata-kata yang semakna seperti *al-qist*, *al-wazn*, *al-wast* yang terdapat dalam al-Qur'an. Selain itu, perintah berbuat adil juga dapat dilihat pada larangan al-Qur'an tentang berbuat zalim. Di dalam al Qur'an kata *al-adl* selalu dihadapkan dengan kata *zalm*.²⁹

Keragaman inilah yang mengakibatkan keragaman pemahaman mengenai konsep keadilan. Pembacaan Quraish Shihab tentang konsep keadilan dalam al-Qur'an menunjukkan adanya 4 makna yang terkandung dalam kata 'adl.³⁰ Pertama 'adl bermakna sama (persamaan). Qs. An-Nisâ [4]: 58

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا
حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا
يُعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat”

²⁸ Muhammad Fu'ad Abdul Baqi, *al-Mu'jam al-Mufahras li Alfāz al-Qur'ān al-Karīm*, (Beirut: Dar al-Fikr, 1981), h. 448-449.

²⁹ Penjelasan kata adil dan *zulm* dapat dilihat pada M. Dawam Raharjo, *Ensiklopedi al-Qur'an: Tafsir Sosial Berdasarkan Konsep-konsep Kunci*, (Jakarta: Paramadina, 1996), h. 391-410.

³⁰ Juhaya S. Praja, *Filsafat Hukum Islam*, h. 405.

Kedua, makna *al-'adl* adalah seimbang. Pengertian ini ditemukan dalam Qs. Al-Infithâr [82]: 7.

الَّذِي خَلَقَكَ فَسَوَّاكَ فَعَدَلَكَ

‘[Allah] yang telah menciptakan kamu lalu menyempurnakan kejadianmu dan menjadikan [susunan tubuh] mu seimbang’.

Ketiga, *al-adl* bermakna ‘perhatian terhadap hak individu dan memberikan hak itu kepada pemiliknya’. Pengertian ini lawan dari kezaliman. Ditemukan dalam Q. al-An’âm [6]: 152.

وَلَا تَقْرُبُوا مَالَ الْيَتِيمِ إِلَّا بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ حَتَّى
يَبْلُغَ أَشُدَّهُ وَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ بِالْقِسْطِ لَا
تُكَلِّفُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا وَإِذَا قُلْتُمْ فَاعْدِلُوا وَلَوْ
كَانَ ذَا قُرْبَىٰ وَبِعَهْدِ اللَّهِ أَوْفُوا ذَلِكُمْ وَصَّاكُم بِهِ
لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

‘Dan janganlah kamu dekati harta anak yatim, kecuali dengan cara yang lebih bermanfaat, hingga sampai ia dewasa. Dan sempurnakanlah takaran dan timbangan dengan adil. Kami tidak memikulkan beban kepada seseorang melainkan sekedar kesanggupannya. Dan apabila kamu berkata, maka hendaklah kamu berlaku adil, kendatipun ia adalah kerabat, dan penuhilah janji Allah. Yang demikian itu diperintahkan Allah kepadamu agar kamu ingat..

Keempat makna *al-'adl* adalah arti yang dinisbatkan pada Allah, yaitu memelihara kewajaran atas berlanjutnya eksistensi, tidak mencegah kelanjutan eksistensi dan

perolehan rahmat saat terdapat banyak kemungkinan'. Makna ini ditemukan dalam Qs. Âli Imrân [3]: 18.

شَهِدَ اللَّهُ أَنَّهُ لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ وَالْمَلَائِكَةُ وَأُولُو الْعِلْمِ
قَائِمًا بِالْقِسْطِ لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ الْعَزِيزُ الْحَكِيمُ

Allah menyatakan bahwasanya tidak ada Tuhan melainkan Dia , Yang menegakkan keadilan. Para Malaikat dan orang-orang yang berilmu. Tak ada Tuhan melainkan Dia , Yang Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.

Keluasan makna keadilan dalam Islam juga digambarkan oleh Amiur Nuruddin. Selain kata *adl* al-Qur'an juga menyebut hal yang semakna dengan terma *al-Qist*, *al-mizân*, dan *al-waṣṭ*.³¹ Amiur menegaskan bahwa makna keadilan dalam Islam merangkum keadaan seimbang, persamaan, atau tidak adanya diskriminasi dalam bentuk apapun, dan pemenuhan hak kepada siapapun yang berhak atau penempatan sesuatu pada tempat yang semestinya.

Dalam persoalan ini, Nurcholis Madjid³² menyatakan, keadilan juga mengandung pengertian keseimbangan (*tawazun*), tidak pincang, keadilan juga bermakna persamaan (*musawah*), tidak ada diskriminasi; keadilan juga tidak akan utuh jika tidak diperhatikan maknanya sebagai pemberian perhatian kepada hak-hak pribadi dan menunaikan hak kepada siapa saja yang berhak.

Pada tataran *middle range theory*, strategi *gender mainstreaming* (pengarusutamaan gender [PUG]) dalam dunia pendidikan digunakan untuk mengeksplorasi kebijakan

³¹ Amiur Nuruddin, *Konsep Keadilan Dalam Al-Qur'an*, (Jakarta: Hijri Pustaka Utama, 2008), h. 37.

³² Nurcholis Majid, *Islam, Doktrin dan Peradaban. Sebuah Telaah Kritis tentang Masalah Keimanan, Kemanusiaan dan Kemoderenan*, Cetakan kedua, (Jakarta: Yayasan Wakaf Paramadina, 1992), h. 513-516.

gender di STAIN Jurai Siwo Metro. Teori PUG dalam berbagai dokumen kebijakan didayagunakan untuk melihat bagaimana strategi ini diimplementasikan di STAIN Jurai Siwo Metro.

Mainstreaming diderivasi dari kata *mainstream* yang berarti suatu kondisi standar, populer, dan umum. *Gender mainstreaming* secara literal dapat dipahami menjadikan perspektif gender sebagai sesuatu yang standar, umum, dan populer. *Mainstreaming* bukanlah sebuah pencapaian, melainkan sebuah strategi atau pendekatan untuk mencapai kesetaraan gender.³³

Pengarusutamaan gender (selanjutnya disebut PUG) adalah sebuah strategi untuk mengubah kebijakan, aturan main, praktek, dan perilaku institusi dengan tujuan, proses, dan cara yang benar demi sebuah keadilan dan kesetaraan dalam pembangunan. Ada dua strategi pembangunan yang sudah mendahului PUG, yaitu *Women in Development* (WID), dan *Gender and Development* (GAD).³⁴

Strategi WID, populer pada tahun 1975-1985, mengasumsikan bahwa keterbelakangan perempuan disebabkan oleh domestifikasi peran perempuan akibat rendahnya kualitas sumber daya perempuan. Pendekatan ini mengkritik bagaimana perempuan diasosiasikan dengan peran istri dan juga ibu. Pemenuhan kebutuhan perempuan terkonsentrasi pada program ibu dan anak, gizi dan pengasuhan.³⁵ Fokus utama dari strategi ini adalah dengan melibatkan dan meningkatkan peran perempuan dalam pembangunan.³⁶

³³ *Ibid.*, h. 137.

³⁴ Sinta R Dewi, "Gender Mainstreaming: Feminisme, Gender, dan Transformasi Institusi", dalam *Jurnal Perempuan: Untuk Pencerahan dan Kesetaraan* 50, (Jakarta: Yayasan Jurnal Perempuan, November 2006), h. 8.

³⁵ *Ibid.*, 8-9.

³⁶ Ratna Saptari, *Perempuan Kerja dan Perubahan Sosial*, (Jakarta: Pustaka Utama Grafiti, 1997), h. 154.

WID berhasil memperbaiki kondisi material perempuan namun belum maksimal dalam peningkatan keberdayaannya baik secara sosial maupun ekonomi. Agenda-agenda pemberdayaan perempuan masih termarginalkan dalam di tengah arus utama pembangunan. Program gender dianggap menjadi program khusus perempuan dan sekedar menjadi program tempelan.³⁷

Kondisi inilah yang kemudian dikritik dan dikembangkanlah wacana gender melalui strategi Gender and Development (GAD). Konsep ekstrim yang diajukan dalam strategi ini adalah redistribusi kuasa dalam relasi sosial perempuan dan laki-laki, agar masing-masing mendapatkan keuntungan dan manfaat yang sama dari sumber daya yang tersedia.³⁸ Fokus dari strategi ini adalah analisa ketidakadilan gender yang disebabkan oleh struktur dan proses sosial yang timpang dalam akses, kontrol, manfaat, dan pengambilan keputusan.³⁹ Tujuannya tidak lain adalah pemberdayaan dan perubahan struktur gender di masyarakat.

Keberhasilan dari strategi GAD adalah, diakuinya isu diskriminasi terhadap perempuan sebagai isu global dan melahirkan konvensi anti diskriminasi yang dikenal dengan CEDAW (*Convention on the elimination of all Forms of Discrimination Against Women*) pada tahun 1979. Konvensi ini diratifikasi oleh 181 negara dan Indonesia meratifikasinya melalui UU No 7 tahun 1984.⁴⁰ Konsekuensi dari ratifikasi konvensi ini adalah kewajiban negara untuk

³⁷ Sinta R. Dewi, "Gender Mainstreaming:", h. 10.

³⁸ *Ibid.*, 10-11.

³⁹ Diolah dari bagan *Perubahan Pemahaman Masalah Gender Inequality*, *Ibid.*, h. 12.

⁴⁰ Indonesia bukan sekedar mengadopsi CEDAW tetapi turut andil bagian dalam penyusunan pasal-pasal konvensi bersama negara-negara lain. Lihat kolom profil "Achi S. Luhulima: Gender Mainstreaming Sebelum PUG" dalam *Jurnal Perempuan Untuk Pencerahan dan Kesenjangan* 50, (Jakarta: Yayasan Jurnal Perempuan, November 2006), h. 127.

mengimplementasikannya dengan landasan legal hukum formal dalam bentuk regulasi dan perundang-undangan.

Gender mainstreaming adalah strategi lanjutan dari GAD. Pengarusutamaan gender (*gender mainstreaming*) adalah sebuah strategi alternatif yang diterima secara global untuk mempromosikan kesetaraan gender. Sebagai sebuah negara yang telah meratifikasi beberapa konvensi yang berkaitan dengan kesetaraan gender seperti CEDAW, Beijing Platform, Deklarasi Dakkar (EFA), Deklarasi Millenium (MDGs) yang dilanjutkan dengan Sustainable Development Goals (SDGs), maka Indonesia juga mengemban amanah untuk mempromosikan kesetaraan gender secara sistematis dalam kebijakan negara.

Amanat RPJMN II, bahwa dalam pelaksanaan pembangunan dilakukan melalui tiga aspek pengarusutamaan, yaitu pembangunan berkelanjutan, tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), dan gender.⁴¹ Konsekuensinya, harus ada upaya untuk mengintegrasikan perspektif gender ke dalam proses pembangunan di setiap bidang, termasuk pendidikan.

Sebelum tertuang dalam RPJMN II, PUG telah resmi diadopsi pada pemerintahan Presiden Abdurrahman Wahid melalui Inpres No. 9 tahun 2000. Kemunculan dasar hukum ini merupakan bentuk komitmen Pemerintah Indonesia untuk mengikuti kesepakatan Internasional melesatkan upaya kesetaraan gender.

PUG bagi pejuang gender merupakan langkah politis baru, karena strategi ini bertumpu pada dua pendekatan, yaitu pertama, memposisikan pemerintah sebagai agent of change bagi pembangunan yang adil gender. Kedua, melakukan intervensi terhadap semua proses atau siklus pembangunan mulai dari perencanaan hingga monitoring dan

⁴¹ Perpres No. 5 tahun 2010 tentang RPJMN tahun 2010-2014.

Inpres No 9 tahun 2000 menginstruksikan kepada seluruh pejabat negara, termasuk gubernur dan bupati/walikota untuk melaksanakan PUG di seluruh wilayah Indonesia. Inpres ini diikuti aturan turunannya berupa Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 15 tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah dan peraturan-peraturan di kementerian/lembaga lain.

Pedoman Pengarusutamaan Gender dalam pembangunan nasional sebagai lampiran Instruksi Presiden No 9 tahun 2000 menjelaskan pengertian PUG sebagai sebuah strategi yang dibangun untuk mengintegrasikan gender melalui dimensi integral dari perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan Nasional.⁴³ Dalam RPJMN Pengarusutamaan gender didefinisikan secara operasional sebagai berikut.⁴⁴

Pengarusutamaan gender dalam pembangunan adalah strategi yang digunakan untuk mengurangi kesenjangan antara penduduk laki-laki dan perempuan Indonesia dalam mengakses dan mendapatkan manfaat pembangunan, serta meningkatkan partisipasi dan mengontrol proses pembangunan. Pengarusutamaan gender (PUG) dilakukan dengan mengintegrasikan perspektif (sudut pandang) gender ke dalam proses pembangunan di setiap bidang. Penerapan pengarusutamaan gender akan menghasilkan

⁴² Hartian Silawati, "Pengarusutamaan Gender: Mulai dari Mana?" dalam *Jurnal Perempuan*, h. 20.

⁴³ Lampiran Instruksi Presiden RI No. 9 tahun 2000

⁴⁴ *Ibid.* Lihat juga Tim Penyusun, *Pedoman Umum Pengarusutamaan Gender Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2013), h. 12.

merata bagi seluruh penduduk Indonesia, baik laki-laki maupun perempuan.

Tujuan PUG dalam Inpres Nomor 9 tahun 2000 adalah terselenggaranya perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan nasional yang berperspektif gender dalam rangka mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.⁴⁵ Secara terurai, PUG bertujuan untuk:

1. Membentuk mekanisme untuk formulasi kebijakan dan program yang responsif gender;
2. Memberikan perhatian khusus pada kelompok-kelompok yang mengalami marginalisasi, sebagai dampak bias gender;
3. Meningkatkan pemahaman dan kesadaran semua pihak baik pemerintah maupun non-pemerintah sehingga mau melakukan tindakan yang sensitif gender di bidang masing-masing.⁴⁶

Kesetaraan gender adalah 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, pertahanan, keamanan nasional, dan kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan.⁴⁷ Sebagai sebuah konsep filosofis, kesetaraan gender adalah kondisi laki-laki dan perempuan dapat menikmati status yang setara dan

⁴⁵ Lampiran Instruksi Presiden RI No. 9 tahun 2000

⁴⁶ Yusuf Supiandi et al., *Panduan Umum Pengarusutamaan Gender Bidang Pendidikan* (Jakarta: Kementerian Pendidikan & Kebudayaan, n.d.), h. 13.

⁴⁷ *Ibid.* Definisi ini kemudian diadopsi dalam beberapa regulasi turunan seperti peraturan menteri ataupun surat edaran.

memiliki kondisi yang sama untuk mewujudkan secara penuh hak-hak asasi dan potensi diri masing-masing.

Sementara keadilan gender dalam Inpres No 9 tahun 2000 didefinisikan sebagai proses menjadi adil terhadap laki-laki dan perempuan.⁴⁸ Definisi singkat yang menjelaskan keadilan gender sebagai sebuah proses bukan suatu keadaan. Keadilan gender sesungguhnya dapat dirujuk pada definisi keadilan sosial, karena keadilan sosial tidak akan terwujud tanpa adanya keadilan gender dengan memberikan kesempatan yang sama kepada laki-laki dan perempuan. Kesempatan yang tidak tergantung pada perbedaan jenis kelamin. Dengan demikian dapat dipahami bahwa keadilan gender adalah kondisi laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk merealisasikan hak dan potensinya dalam berkontribusi pada perkembangan politik, ekonomi, sosial, dan budaya serta sama-sama dapat menikmati hasil dari perkembangan itu.⁴⁹

Terwujudnya kesetaraan dan keadilan gender dapat dilihat pada adanya indikator terbukanya akses, partisipasi, kontrol dan manfaat pembangunan bagi laki-laki dan perempuan sekaligus.

Pada tataran *aplicative theory* riset ini mendayagunakan teori fungsi manajemen. PUG di ranah pendidikan sebagai sebuah strategi untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender, harus dibuktikan dengan aspek gender yang benar-benar tercermin dan terpadu dalam empat fungsi utama manajemen program setiap instansi/lembaga ataupun organisasi, yaitu:⁵⁰

⁴⁸ Lampiran Inpres No. 9 tahun 2000.

⁴⁹ Anonim, *Gender Equity For All, an Educator's Handbook on mainstreaming in South Africa*, hlm 16, yang dikutip oleh Susilaningih dan Agus Najib, *Kesetaraan Gender*, h. 23.

⁵⁰ Supiandi et al., *Panduan Umum Pengarusutamaan Gender Bidang Pendidikan*, h. 12-13.

- a. Perencanaan (*planning*); adanya pernyataan atau tujuan yang jelas yang diperuntukkan bagi perempuan dan laki-laki.
- b. Pelaksanaan (*actuating*); memastikan bahwa strategi yang digunakan dalam pelaksanaan program mempunyai dampak pada perempuan dan laki-laki.
- c. Pemantauan (*controlling*); memastikan adanya kemajuan dalam pelaksanaan program kaitannya dengan partisipasi dan manfaat bagi perempuan dan laki-laki.
- d. Evaluasi; memastikan bahwa status perempuan maupun laki-laki sudah menjadi lebih setara/seimbang sebagai hasil prakarsa tersebut.

Dalam pelaksanaan strategi PUG ini, ada beberapa komponen prasyarat yang harus diperhatikan, seperti komitmen politik, kerangka kebijakan, struktur dan mekanisme kerja, sumber-sumber yang memadai, sistem informasi, tool, dan partisipasi masyarakat. Indikator dari komponen prasarat tersebut adalah sebagai berikut.⁵¹

NO	Variabel Sasaran	Indikator Sasaran
1.	Komitmen adanya PUG	Surat Keputusan/Edaran tentang PUG
2.	Tersedianya dokumen kebijakan responsif gender	Visi, misi, renstra, dan program kerja
3.	Kelembagaan berfungsinya Pokja PUG	Adanya Surat Keputusan tentang Pokja PUG Tersedianya Rencana Kerja Pokja Tersedianya Laporan kerja Pokja

⁵¹ *Ibid.*, h. 14–15.

NO	Variabel Sasaran	Indikator Sasaran
4.	Struktur dan mekanisme yang mendukung pelaksanaan PUG	- Struktur organisasi yang mempunyai tugas dan fungsi mendukung pelaksanaan PUG semacam unit kerja fungsional (focal point/PIC) atau kelompok kerja. - Tim ini adalah tim yang mampu dalam analisis gender dalam perencanaan dan penganggaran
5.	Sistem Informasi dan Data pilah gender yang terlembaga	- Data terpilah terkait isu gender dalam program kerja - Digunakannya data pilah gender dalam perencanaan dan penganggaran
6.	Alat Analisis	- Terlembaganya alat analisis dalam proses perencanaan & penganggaran - Terlembaganya alat analisis gender untuk penyusunan kebijakan
7.	Peran masyarakat serta	Lembaga masyarakat dan tenaga ahli/pakar yang terlibat

Sumber: Panduan Umum PUG Bidang Pendidikan 2013

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), yakni penelitian yang menjadikan perilaku kelompok masyarakat di lapangan sebagai sumber primer. Dalam hal ini aktifitas sivitas akademika STAIN Jurai Siwo Metro dalam mengemban mandat pengarusutamaan gender di ranah pendidikan.

Adapun sifat penelitian ini adalah eksploratif untuk mengungkap kondisi kelembagaan STAIN Jurai Siwo Metro dari aspek kondisi objektif sivitas akademika, dan dokumen kebijakan yang berkaitan dengan strategi pengarusutamaan gender.

Penelitian ini merupakan penelitian kebijakan yang hasilnya diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi penerapan strategi dan kebijakan pengembangan STAIN Jurai Siwo Metro yang responsif gender mulai dari tahap perencanaan, penganggaran, pelaksanaan program, dan evaluasi.

2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Informasi tentang realitas pengarusutamaan gender di STAIN Jurai Siwo Metro adalah data primer penelitian ini. Data-data ini bersumber dari sumber primer, civitas akademika STAIN sebagai informan penelitian. Sementara, sumber sekunder diperoleh dari dokumen kebijakan seperti visi misi, renstra, program kerja, dan lain sebagainya. Adapun data sekunder pada prinsipnya adalah data

dokumenter/statistik ataupun informasi yang mendukung data primer dan memiliki relevansi dengan topik kajian.

Data yang ditampilkan adalah data kuantitatif sekaligus kualitatif. Data kuantitatif ditampilkan untuk analisa data terpilah kondisi objektif SDM STAIN Jurai Siwo Metro. Sementara, data kualitatif ditampilkan sebagai hasil deskripsi dari realitas teks dan konteks relasi gender dan pengarusutamaan gender STAIN Jurai Siwo Metro.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, dokumentasi, dan observasi. Teknik ini digunakan secara simultan agar saling melengkapi, sehingga antara teknik yang satu dengan teknik yang lain dapat bersifat komplementer dalam menggambarkan realitas gender dan PUG di STAIN Jurai Siwo Metro. Teknik-teknik tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

a. **Wawancara.** Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik wawancara tak berstruktur, atau yang sering disebut wawancara mendalam, wawancara intensif, wawancara kualitatif, atau wawancara terbuka (*open-ended interview*). Pilihan teknik ini didasarkan pada argumen bahwa wawancara tak berstruktur dapat dilakukan bila terdapat keadaan-keadaan berikut:

- 1- Apabila pewawancara ingin menanyakan sesuatu secara lebih mendalam pada subyek tertentu.
- 2- Apabila pewawancara bermaksud mengungkap motif, maksud, atau penjelasan dari informan.

3- Apabila pewawancara hendak mencoba mengungkap suatu peristiwa, situasi, atau keadaan tertentu.¹

Teknik wawancara tak terstruktur digunakan dalam penelitian ini untuk mengungkap secara mendalam tentang kebijakan dan strategi PUG dalam penyelenggaraan pendidikan di STAIN Jurai Siwo Metro. Wawancara mendalam dilakukan dengan para informan, Ketua STAIN dan jajaran pimpinan wakil ketua, ketua jurusan/prodi dan kepala pusat/unit, terkait juga anggota senat. Wawancara juga dilakukan pada sivitas akademika STAIN Jurai Siwo Metro untuk mengetahui relasi gender di dalamnya. Informan ditentukan secara *purposive-sampling*.

- b. **Dokumentasi.** Teknik dokumentasi digunakan untuk menggali data yang terkait dengan dokumen kebijakan, yang dibatasi pada tahun 2015-2016. Inventarisasi terhadap dokumen kebijakan ini dilakukan untuk menganalisis adanya muatan sensitifitas gender dalam dokumen-dokumen tersebut.
- c. **Observasi.** Teknik ini digunakan untuk pengamatan terlibat bagaimana relasi gender terefleksikan dalam aktifitas penyelenggaraan pendidikan. Teknik ini menjadi penting untuk mengetahui secara real bagaimana relasi adil gender itu mewujud.

3. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini sebagaimana saran Eri Rosatria dan Abdurrahman Shaleh untuk melakukan analisis PUG di

¹ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2000), h. 135.

lembaga pendidikan melalui dua arah, yaitu analisis institusional dan individual.² Analisis institusional digunakan untuk memotret realitas pelaksanaan pengarusutamaan gender serta proyeksi masa depannya dengan dukungan analisis individual mengenai pengalaman relasi gender di STAIN Jurai Siwo Metro. Data dianalisis secara deskriptif kualitatif untuk menampilkan kondisi objektif PUG dalam teks dan konteks. Kalaupun ada beberapa data numerik lebih sebagai data kuantitatif bukan merupakan paradigmpenelitiannya.

Pola deduktif digunakan mengingat analisis dilakukan bermula dari adanya mandat konstitusi dalam UUD dan regulasi turunannya baik berupa UU, PP, Inpres, maupun peraturan yang bersifat operasional lainnya mengenai strategi PUG.

Tahapan analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Pengadaan data; melalui penggalian unit-unit informasi tentang PUG yang terekam dalam legislasi dan regulasi negara dan realitas teks dan konteks STAIN Jurai Siwo Metro.
- 2) Reduksi data dilakukan dengan menghilangkan unit-unit informasi yang kurang relevan dengan tujuan analisis melalui pemilihan, pemilahan, penyederhanaan. Kedua tahapan ini dilakukan sepanjang proses penelitian.
- 3) Inferensi adalah upaya memperlakukan data hasil reduksi dengan memperhatikan konteks data yang

² Eri Rossatria & Abdurrahman Saleh. "Gender Mainstreaming", dalam Tim Penulis PSW UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, *Pengantar Kajian Gender*, (Jakarta: PSW UIN Syarif Hidayatullah & McGill Project/IISEP, 2003), h. 254.

diteliti. Data reduksi disajikan secara eksploratif dalam bentuk tema-tema sesuai unit analisisnya.

- 4) Analisis dilakukan dengan mendayagunakan instrumen gender analysis pathway (GAP).³ Elemen kunci dari model analisis GAP adalah mengidentifikasi kesetaraan dan keadilan gender melalui indikator akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat.

³ Inés A. Smyth, "A Guide to Gender Analysis Frame-Work", diakses dari shortcourse Penelitian keagamaan perspektif gender Kementerian Agama RI tahun 2010.

TEMUAN PENELITIAN

A. STAIN Jurai Siwo Metro Dalam Bingkai Sejarah: Dari Kampus Cabang menuju Kampus Mandiri

STAIN Jurai Siwo Metro secara historis pada mulanya adalah Fakultas Tarbiyah IAIN Raden Intan Bandar Lampung di Metro. Fakultas Tarbiyah kelas jauh di Metro ditetapkan menjadi Fakultas Tarbiyah yang berdiri sendiri, sebagai Fakultas Tarbiyah IAIN Raden Intan Lampung di Metro, melalui Surat Keputusan Menteri Agama RI Nomor 188 Tahun 1968. Maka ketika membincang STAIN Jurai Siwo Metro tak dapat dilepaskan dari konteks sejarah IAIN raden Intan Bandar Lampung.

Keberadaan IAIN Bandar Lampung bermula dari usaha tokoh masyarakat dan tokoh agama yang berada dalam naungan Yayasan Kesejahteraan Islam Lampung (YKIL) mendirikan Sekolah Agama fakultas Tarbiyah dan Syariah di tahun 1961. Pada tahun 1964 tepatnya 13 Oktober 1964 terbitlah Surat Keputusan Menteri Agama No. 86/1964 yang merubah Fakultas Tarbiyah binaan YKIL dari swasta menjadi Negeri namun sebagai cabang Fakultas Tarbiyah IAIN Raden Fatah Palembang.

Pada tahun 1967, masyarakat Metro Lampung Tengah (kini menjadi kota administrasi sendiri) berharap Fakultas Tarbiyah dan Syariah dapat dibuka di Kota Metro. Sebelum kelas jauh di Metro dibuka, dalam rangka fakultas Tarbiyah cabang IAIN Palembang menjadi IAIN maka proses penegerian fakultas-fakultas yang masih berstatus swasta dilakukan di bawah panitia yang dibentuk yayasan perguruan Tinggi Islam Lampung. IAIN Al-Jāmi'ah al-Islāmiyah al-Hukūmiyah Raden Intan Lampung resmi berdiri berdasarkan SK Menteri Agama

No. 187/1968 bersamaan dengan penegerian fakultas Syari'ah, Ushuludin, dan Fakultas Tarbiyah Metro.¹

Perkembangan baru Fakultas Tarbiyah Metro cabang IAIN Bandar Lampung, terjadi saat ada penataan kelembagaan fakultas-fakultas IAIN di luar Induk menjadi STAIN pada pertengahan tahun 1996 dengan terbitnya surat edaran Dirjen Bimas Islam No. E.III.OT.OO/AZ/1804/1996. Tindak lanjut dari Surat Edaran Dirjen Bimas Islam tersebut, pada tanggal 23 sampai dengan 25 April 1997 diadakan Rapat Kerja di Jakarta yang diikuti oleh para Rektor dan Dekan Fakultas di Luar Induk. Dalam rapat kerja tersebut diserahkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor: 11 Tahun 1997 tertanggal 21 Maret 1997 tentang Perubahan dan Pengesahan Fakultas di Luar Induk menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN). STAIN Metro berdiri dengan nama STAIN Jurai Siwo Metro² dan diresmikan serentak bersama 33 STAIN seluruh Indonesia

¹Berdirinya fakultas Tarbiyah Metro cabang IAIN Raden Intan berdasarkan SK Menteri Agama No. 188 tahun 1968. Lihat Tim Penyusun, *Lampiran Pedoman Akademik STAIN Jurai Siwo Metro*, h. 62-63

² Jurai Siwo adalah nama yang muncul dari hasil konsultasi Dekan Fakultas Tarbiyah Metro IAIN Raden Intan Bandar Lampung Drs. Zakaria Zakir kepada bupati Lampung Tengah (Drs. Herman Sanusi). Hasil konsultasi ini dimusyawarahkan dengan para tokoh masyarakat termasuk DPRD Tk. II Lampung Tengah, dan menghasilkan 5 bakal nama STAIN Metro, yakni: STAIN Raden Imba Kusuma, STAIN Lampung, STAIN Jurai Siwo, STAIN A. Yasin, dan STAIN Sosro Sudarmo. Kelima calon nama ini disampaikan kembali ke Bupati dan dipilihlah Jurai Siwo mengingat STAIN berkedudukan Lampung Tengah yang memiliki tradisi dan budaya dari sembilan Marga (keturunan) Penyimbang yang sudah dikenal masyarakat secara luas yaitu "*JURAI SIWO*" maka dilekatkanlah Jurai Siwo di belakang nama STAIN Metro menjadi STAIN Jurai Siwo Metro, setelah tanggal 20 Mei 1997 mendapatkan izin dari Ketua Adat Penyimbang Lampung Tengah Nurdin Indrapati, SH (Gelar Sultan Keagungan Ratu Seputih). Dokumen Renstra STAIN 2015-2019.

pada tanggal 30 Juni 1997.³ Kebijakan ini dimaksudkan sebagai upaya revitalisasi kelembagaan pendidikan tinggi di lingkungan Departemen Agama RI (sekarang: Kementerian Agama) agar terbentuk otonomi akademik yang lebih mandiri.

STAIN Jurai Siwo Metro sebagai satu-satunya Kampus Negeri di Kota Metro, terus-menerus melakukan penataan organisasi/kelembagaan. Sejak awal berdiri pada tahun 1997, STAIN Jurai Siwo Metro hanya memiliki tiga program studi. Program Studi Ahwal Syakhshiyah adalah program studi tertua di Jurusan Syariah⁴ STAIN Jurai Siwo Metro pada mula berdirinya terdiri dari 2 jurusan dan 3 prodi, yaitu: PAI, PBA, di jurusan tarbiyah dan AS di jurusan Syariah. Hingga tahun 1999, sebagai lembaga baru STAIN Jurai Siwo Metro telah memiliki enam prodi. Dua prodi ada di Jurusan Syariah (Ahwal Syakhshiyah dan Ekonomi Islam) dan empat prodi di Jurusan Tarbiyah (Pendidikan Agama Islam, Pendidikan Bahasa Arab, D III Tadris Bahasa Inggris, dan DII PGMI).

Tahun 2007 adalah babak baru perkembangan STAIN Jurai Siwo Metro, di bawah kepemimpinan Prof. Dr. Syaripudin, M. Ag. ada banyak terobosan dan inovasi yang dilakukan. Secara internal, pembukaan program studi baru, pembukaan program pascasarjana, dibentuknya beberapa lembaga baru seperti pembantu ketua bidang IV, UKM baru (mapala, Jusifa, JSEC), dan Unit Pembinaan Keislaman adalah beberapa terobosan untuk memantapkan kelembagaan STAIN Jurai Siwo Metro.

Tahun 2010 adalah tahun persiapan alih status STAIN menjadi IAIN. Dalam rentang waktu 2010-2016,

³ *Ibid.*, h. 67.

⁴ Berdasarkan Peraturan Menteri Agama No. 36 Tahun 2013 tentang Organisasi Tata kerja STAIN Jurai Siwo Metro Jurusan Syariah berubah menjadi Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam.

STAIN Jurai Siwo Metro telah menyiapkan langkah-langkah strategis dan sistematis bagi pengembangan kelembagaan. Berbagai upaya dilakukan untuk memenuhi persyaratan alih status seperti percepatan pembangunan fisik, ketersediaan infra-struktur, peningkatan jumlah mahasiswa, jumlah jurusan dan prodi, dan peningkatan SDM.

Peningkatan status kelembagaan tentunya akan membuka peluang untuk kemajuan yang lebih pesat: *pertama*, dengan menjadi IAIN ruang lingkup rumpun disiplin ilmu yang ditawarkan lembaga menjadi lebih beragam sehingga dapat memperluas wacana keilmuan yang tidak terbatas pada kajian yang bersifat normatif, tetapi juga membuka bidang-bidang pengetahuan lainnya yang diharapkan dapat merespon dan memenuhi kebutuhan dan kepentingan masyarakat. Artinya kebutuhan masyarakat akan layanan pendidikan dengan ragam kajian, dapat dipenuhi oleh STAIN Jurai Siwo Metro ketika menjadi IAIN. *Kedua*, dengan menjadi IAIN, lembaga akan memiliki peluang untuk berkompetisi yang lebih luas tidak saja bagi para dosen tetapi juga mahasiswa dan alumni. *Ketiga*, dengan memiliki status yang lebih tinggi kesempatan untuk melakukan kerjasama dengan pihak luar semakin besar dan luas dalam rangka melaksanakan tridharma perguruan tinggi, *Keempat*, kesempatan untuk dapat membuka program dan jenjang pendidikan semakin luas dan terbuka, dari jenjang strata satu (S1) hingga strata tiga (S3).⁵

Setelah melalui proses panjang, tahun 2016 alih status STAIN menjadi IAIN terwujud dengan terbitnya Keputusan Presiden Nomor 71 Tahun 2016 tentang Pendirian Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro. Hingga November 2016 proses alih status masih terus berjalan, dengan melengkapi perangkat dan struktur

⁵ Dokumen Renstra STAIN Jurai Siwo Metro 2015-2019.

kelembagaan sebuah perguruan tinggi dengan nama institut.

B. STAIN Metro dalam dokumen Rencana Strategis 2015-2019.

Siklus manajemen dalam sistem audit kinerja terpola pada *planning-Organizing-Actuating-Controlling* (P-O-A-C). Sebagai sebuah siklus, maka tahapan *planning* menjadi *starting point* yang sangat menentukan dalam sebuah fungsi manajemen. *Strategic planning* adalah sebuah pendekatan dalam sistem perencanaan yang memfokuskan pada identifikasi dan pemecahan isu-isu strategis yang mempengaruhi masa depan sebuah organisasi. Orientasi dari pendekatan perencanaan strategis ini adalah berorientasi pada tindakan (*action oriented*, dan multi arah; baik *inside-out* maupun *outside-in*.

Dokumen rencana strategis STAIN Jurai Siwo Metro 2015-2019 (selanjutnya disebut renstra STAIN) merupakan dokumen kebijakan yang dalam proses penyusunannya bersifat partisipatif dengan melibatkan berbagai unsur; pimpinan, dosen, struktural dan didampingi oleh konsultan yang berpengalaman.⁶

Proses panjang penyusunan dokumen renstra diawali dari sebuah komitmen pada rapat kerja senat tahun 2014 untuk menyusun dokumen renstra secara partisipatif. Ada empat tahapan yang dilalui tim penyusun, yaitu pertama tahap pembuatan komitmen dalam forum rapat kerja senat 2014 yang diikuti terbatas oleh anggota senat dan unsur pimpinan. *Kedua*, workshop penyusunan renstra yang diikuti oleh 50 peserta (pimpinan, anggota senat, dosen, dan karyawan) dengan didampingi tim konsultan dari LPTP Solo Ahmad Mahmudi dan Rahadi. Tahap *ketiga* adalah tahap perumusan oleh tim perumus (14 orang) bersama

⁶ *Ibid.*, h. 3

konsultan, dan tahap keempat adalah pengesahan oleh senat STAIN Jurai Siwo Metro.⁷

Melalui perencanaan strategis ini terpeta arah masa depan yang lebih jelas dan tergambar kondisi kelembagaan yang sebenarnya; apa kelemahan dan kekuatannya, isu-isu strategis yang melingkupinya, prioritas-prioritas kegiatan yang akan dijalankan, serta tersusun landasan yang koheran dan kokoh bagi pembuatan keputusan.⁸ Gambaran ini merupakan hasil refleksi evaluasi diri dan analisis kinerja masa sekarang untuk memproyeksikan harapan dan tujuan yang ingin dicapai pada fase tertentu di masa depan.

Visi dan Misi dan Nilai dan Prinsip STAIN Jurai Siwo Metro.

Visi, dan misi sebuah organisasi merupakan haluan yang menjadi garis batas dan capaian ke mana roda organisasi diarahkan. Visi adalah cita-cita atau impian sebuah organisasi yang ingin dicapai atau dengan kata lain visi merupakan pernyataan *want to be* dari sebuah organisasi. Adapun misi lebih merupakan target nyata yang dituju sebagai arah haluan cara pencapaian misi.

Visi dan misi STAIN Jurai Siwo Metro dapat ditemukan dalam dokumen rencana strategis 2015-2019 pada bab VI, setelah paparan evaluasi diri dan evaluasi kinerja. Sebelum rumusan visi misi dan tujuan ada mandat yang harus diemban STAIN berdasarkan harapan dan kepentingan *stakeholders*, yaitu: “Menyelenggarakan

⁷ *Ibid.*, h. 5-6. Data terkonfirmasi melalui wawancara dengan beberapa tim penyusun, Ahmad Muhlisin (wawancara 16 November 2016) dan Suhendi (wawancara 20 Oktober 2016).

⁸ Dokumen renstra STAIN Jurai Siwo Metro tahun 2015-2019, h. 1.

pelayanan pendidikan tinggi yang dilandasi dengan nilai-nilai Islam.”⁹

Mandat ini diemban dengan berpegang teguh pada visi: “Menjadi perguruan tinggi Islam yang inovatif dalam sinergi *socio-eco-techno-preneurship* berlandaskan nilai-nilai keislaman dan keindonesiaan”. Humanis *socio-eco-techno-preneurship* inilah yang kemudian menjadi saripati dan dijadikan *tagline* STAIN Jurai Siwo Metro.¹⁰

Visi ini diturunkan secara operasional ke dalam misi lembaga sesuai amanat tri dharma perguruan tinggi, yaitu:

1. Mengimplementasikan nilai-nilai keislaman dalam pelaksanaan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
2. Membangun budaya akademik yang produktif dan inovatif dalam pengelolaan sumberdaya melalui melalui kajian keilmuan, model pembelajaran, dan penelitian.
3. Menumbuhkan *socio-eco-techno-preneurship* sivitas akademika dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi.
4. Melaksanakan sistem tatakelola manajemen kelembagaan yang profesional dan berkeadaban yang berbasis teknologi informasi.¹¹

Dalam mengemban amanat mandat, visi dan misi yang tertuang dalam renstra, segala aktivitas lembaga STAIN Jurai Siwo Metro, harus dijalankan dengan memegang teguh nilai-nilai *humanism*, tanggungjawab, kejujuran, kedisiplinan, keadilan, kemandirian, kebenaran, dan kebebasan Berpikir. Di samping itu beberapa prinsip dasar yang harus dijadikan pedoman oleh seluruh sivitas akademika STAIN Jurai Siwo Metro adalah profesionalisme, kesungguhan, kerjasama, keterbukaan, keteladanan, kebanggaan, kreatif, dan *learners*.¹²

⁹ Dokumen Renstra STAIN Jurai Siwo Metro 2015-2019, h. 33.

¹⁰ *Ibid.*, h. 33 & 35.

¹¹ *Ibid.*, h 34.

¹² *Ibid.*, h. 33-35.

Mandat luhur untuk menyelenggarakan layanan pendidikan tinggi yang dilandasi nilai-nilai Islam dan dijiwai dengan visi *humanis sosio eco techno preneurship* adalah haluan STAIN Jurai Siwo Metro dalam mengemban tri dharma perguruan tinggi. Rumusan visi misi STAIN dalam dokumen renstra tidak secara eksplisit berkaitan dengan tujuan peningkatan kesetaraan dan keadilan gender. Dengan kata lain, dokumen renstra sebagai dokumen kebijakan STAIN Metro merupakan dokumen yang bersifat netral gender.¹³

Ukuran dan indikator sensitifitas gender tidak hanya dilihat pada eksplisit atau implisitnya nilai-nilai universal kesetaraan dan keadilan disebutkan. Beberapa dokumen kebijakan yang berkaitan dengan visi misi lembaga di perguruan tinggi Islam, sejauh pembacaan peneliti ini, tidak satu pun lembaga yang menyebutkan secara eksplisit statemen sensitif gender dalam visi misinya.¹⁴ Padahal jika merujuk pada RPJMN II kesetaraan gender disebut secara eksplisit sebagai salah satu dari tiga prinsip lintas sektoral yang harus diarusutamakan dalam program pembangunan. Dua hal

¹³ Kebijakan yang *netral gender* difahami sebagai kebijakan/program/kegiatan atau kondisi yang tidak memihak pada salah satu jenis kelamin. Selain itu juga terdapat istilah *bias gender* yang dimaknai sebagai kebijakan/program/kegiatan atau kondisi yang menguntungkan hanya bagi salah satu jenis kelamin dan menimbulkan permasalahan gender. Kedua kondisi ini, netral gender maupun bias gender dikategorikan sebagai *buta gender*, yaitu suatu kondisi seseorang yang belum atau tidak memahami tentang pengertian, konsep serta permasalahan gender. Bahwa ada kondisi perbedaan kebutuhan dan kepentingan antara laki-laki dengan perempuan yang tidak diperhatikan.

Pada kondisi sebaliknya, dikenal istilah *sensitif gender* dan *responsif gender*. *Sensitif gender* yaitu kemampuan dan kepekaan seseorang dalam melihat, menilai hasil pembangunan serta aspek kehidupan lainnya dari perspektif gender yang disesuaikan dengan kepentingan yang berbeda antara laki-laki dan perempuan; sedang *responsif gender* adalah kebijakan/program/kegiatan pembangunan yang sudah memperhatikan berbagai pertimbangan untuk terwujudnya kesetaraan dan keadilan, pada berbagai aspek kehidupan antara laki-laki dan perempuan.

¹⁴ Sekedar menyebut contoh, beberapa visi misi Pendidikan Tinggi yang ditelaah adalah visi misi STAIN Pekalongan, UIN Sunan Kalijaga, UIN Syarif Hidayatullah, dan Universitas Malikussaleh NAD.

Dokumen renstra STAIN terdapat anutan dan pedoman penyelenggaraan program layanan pendidikan tinggi yang meniscayakan nilai dan prinsip universal yang sejalan dengan perjuangan kesetaraan gender, yaitu humanisme¹⁶ dan keadilan¹⁷. Dokumen kebijakan yang netral gender seperti ini, memungkinkan untuk diinterpretasikan sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan. Tetapi pada tataran implementasi sangat tergantung dengan 'kuasa' yang mengeluarkan kebijakan atau *the man behind the gun*. Nilai-nilai universal humanisme dan keadilan yang tertuang dalam renstra STAIN harus dijadikan sebagai ruh yang mengerakkan pencapaian kesetaraan dan keadilan gender pada level implementasi program yang sekali lagi sangat tergantung pada kebijakan pimpinan yang bersifat operasional.

Isu-Isu dan Sasaran dalam Rencana Strategis STAIN 2015-2019.

Ada 12 (dua belas) bidang yang menjadi fokus perhatian utama dalam jangka waktu lima tahun (2015-2019), yaitu:¹⁸

1. Pembinaan mahasiswa.
2. Pengelolaan dan mobilisasi sumberdaya alumni.
3. Pengembangan kurikulum.
4. Pengembangan model pembelajaran.
5. Penelitian.

¹⁵ Michelle Moffatt et al., *Eksekutif Summary, Kaji Ulang Satu Dekade Pengarusutamaan Gender Bidang Pendidikan di Indonesia* (Kementerian Perencanaan Pembangunan/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, 2013), h. 3.

¹⁶ Penjelasan nilai dasar humanisme ada pada poin 1 yang menyatakan bahwa nilai-nilai dasar kemanusiaan harus menjadi jiwa bagi seluruh aktifitas penyelenggaraan perguruan tinggi.

¹⁷ Nilai dasar keadilan ditemukan pada poin 5. *Ibid.*, h. 34.

¹⁸ *Ibid.*, h. 54-71.

7. Sumber Daya Manusia.
8. Kelembagaan, kepemimpinan, dan tata laksana organisasi.
9. Budaya akademik.
10. Teknologi informasi dan sistem informasi akademik.
11. Sarana-Prasarana.
12. Keuangan.

Mencermati evaluasi diri dan analisis kinerja yang dilakukan tim penyusun renstra untuk membidik isu-isu penting yang dijadikan sebagai tujuan strategis, tampak bahwa penyusunan renstra ini dilakukan sangat serius dengan didukung data faktual baik kualitatif maupun kuantitatif.¹⁹ Dalam perspektif gender, data yang menjadi pembuka wawasan untuk kepentingan analisis SWOT seyogyanya dipilah dengan menggunakan indikator gender. Data yang netral gender tidak berarti data yang tidak akurat, tetapi cenderung kurang memperhatikan detail realitas. Data-data yang dimunculkan pada dokumen renstra dapat dikatakan sebagai data netral gender, karena tidak dipilah berdasarkan indikator-indikator gender. Maka, rumusan tujuan, sasaran strategis dan indikator kinerjanya pun tidak menggambarkan sensitifitas gender.²⁰

Dua belas bidang yang menjadi isu strategis dalam renstra merupakan arah dan pijakan pengembangan STAIN Jurai Siwo Metro yang kini sedang bertransformasi

¹⁹ Data dukung dimunculkan dalam analisis SWOT pada BAB VIII dokumen Renstra STAIN, h. 37-53.

²⁰ Meskipun dalam beberapa wawancara ada pernyataan tim penyusun yang menyatakan bahwa isu-isu gender muncul dalam diskusi-diskusi kecil terutama dalam isu strategis tata pamong yang berkaitan dengan pengarusutamaan gender. Wawancara dengan ahman Muhlisin 16 November 2016. Namun, berdasarkan pembacaan peneliti ini, isu-isu gender ataupun data pilah gender tidak muncul dalam dokumen produk.

dan program kerja yang di masing-masing pelaksana program. Hanya saja kontrol terhadap kesesuaian program kerja dengan dua belas isu strategis dalam renstra masih sangat terbatas dan belum terorganisir.²² Padahal dalam renstra secara eksplisit mengamanatkan tiga hal, yaitu *pertama*, perlu ada regulasi kelembagaan untuk mengikat implementasi renstra. Kedua, renstra meniscayakan gugus kerja atau kelompok kerja untuk memastikan pelaksanaan renstra mulai dari perencanaan, evaluasi dan monitoring. Dan *ketiga*, sosialisasi renstra kepada sivitas akademika. Ketiga amanat ini tampaknya belum terlaksana secara maksimal. Bahkan beberapa kaprodi dan kepala unit menyatakan belum memiliki dokumen renstra sebagai haluan melaksanakan program layanan pendidikan tinggi.²³

C. Profil STAIN dalam Angka: Dosen, Pegawai, Pimpinan dan Senat.

Kondisi objektif STAIN Jurai Siwo Metro pada periode tahun 2015-2019 menggambarkan 'warna' perempuan. Meski tidak menjadi mayoritas atau mendominasi tapi secara kuantitas berimbang. 36 posisi pimpinan, 17 di antaranya adalah perempuan. Meski hanya selisih dua, namun posisi-posisi strategis

²¹ Renstra Jurusan pada akhir penulisan laporan penelitian ini, november 2016 sedang pada tahap penyusunan. Beberapa prodi di Jurusan Tarbiyah: PGMI, PBI, dan PBA sudah memiliki renstra yang disusun oleh kaprodi dan tim. Wawancara dengan kaprodi S1 Perbankan Syariah Elfa Murdiana dan Sekretaris Jurusan Tarbiyah Siti Annisah 20 November 2016.

²² Wawancara dengan Agus Hamdani bagian Perencanaan STAIN Jurai Siwo Metro, tanggal 12 oktober 2016.

²³ Wawancara dengan Elfa Murdiana, Siti Annisah, dan Suhendi sebagai Tim Penyusun.

didominasi oleh perempuan, seperti Ketua, Kepala Bagian, Ketua Jurusan, Ketua Prodi, dan beberapa unit/pusat.²⁴ Berikut adalah tabel pimpinan STAIN Jurai Siwo Metro di bawah kepemimpinan Prof. Dr. Hj. Enizar., M. Ag.

NO	JABATAN	NAMA	L/P	
1.	Ketua	Prof. Dr. Hj. Enizar, M. Ag.		P
2.	Wakil Ketua 1	H. Husnul Fatarib, Ph. D	L	
3.	Wakil Ketua 2	Drs. H. A. Jamil, M. Sy	L	
4.	Wakil Ketua 3	Dr. Mat Jalil, M. Ag.	L	
5.	Kabag AUAK	Dra. Mugi Hastuti		P
6.	Ksb. Umum & Kepegawaian	Tri Pramesetia, SE	L	
7.	Ksb. Perencanaan & Keuangan	M. Makhrus Sa'adoon, SE	L	
8.	Ksb.Akademik, kemahasiswaan & Alumni	Drs. H. Miftakhul Abidin	L	
9.	Ketua Jurusan Tarbiyah	Dr. Hj. Akla		P
10.	Sekretaris Jurusan	Siti Annisah, M. Pd		P
11.	Kaprodi PAI	M. Ali, M. Pd	L	
12.	Kaprodi PBA	J. Sutarjo, M. Pd	L	
13.	Kaprodi PGMI	Tusriyanto, M. Pd	L	
14.	Kaprodi TBI	M. Subhan Roza, M. Pd	L	
15.	Ketua Jurusan Syariah Ekonomi Islam	Hj. Siti Zulaikha, S. Ag, MH		P
16.	Sekretaris Jurusan Syariah	Sainul, SH., MA	L	

²⁴ Data diperoleh dari Kepegawaian STAIN Jurai Siwo Metro.

NO	JABATAN	NAMA	L/P	
17.	Kaprodi Ahwal Syakhsiyyah	Nety Hermawati, SH., MH		P
18.	Kaprodi Ekonomi Syariah	Drs. Dri Santoso, MH	L	
19.	Kaprodi Hukum Ekonomi Syariah	Nur Hidayati, S. Ag., MH		P
20.	Kaprodi D3 Perbankan Syariah	Zumaroh, M. Sy		P
21.	Kaprodi S1 Perbankan Syariah	Elfa Murdiana, M. Hum		P
22.	Ketua Jurusan Dakwah & Komunikasi	Hemlan Elhany, M. Ag	L	
23.	Sekretaris Jurusan Dakwah	Dra. Yerni, M. Pd		P
24.	Direktur Pascasarjana	Dr. Hj. Ida Umami, M. Pd. Kons		P
25.	Kaprodi S2 PAI	Dr. Khoirurijal, M. Pd	L	
26.	Kaprodi S2 HK	Dr. Hj. Tobibatussa'adah, M. Ag.		P
27.	Ka UPI	Nuryanto, M. Pd	L	
28.	Ka TIPD	Umar, M. Pd	L	
29.	Ka Perpustakaan	Isa Ansori, S. Ag., M. Sy	L	
30.	Ka P3M	Drs. H. Zuhairi, M. Pd	L	
31.	Sekretaris P3M	Imam Mustofa, M. SI	L	
32.	Ka P2M	Dra. H. Siti Nurjanah, M. Ag		P
33.	Sekretaris P2M	Yuyun Yunarti, M. Pd		P

NO	JABATAN	NAMA	L/P	
34.	Ka Ubinsa	Dr. Widya Ninsiana, M. P		P
35.	Ka Micro Teaching	Dra. Hj. Isti Fatonah, M. Pd		P
36.	Ka PSW	Dra. Hj. Haiatin Chasanatin, MA		P
JUMLAH			19	17

Demikian halnya pada posisi senat akademik, nuansa berimbang juga dirasakan antara anggota senat laki-laki dan perempuan. Berikut adalah tabel anggota senat yang diadopsi dari dokumen SK Senat arsip Kepegawaian.

NO	SENAT UTUSAN	NAMA	L/P	
1.	Ketua Senat (PGMI)	Dr. Yudianto, M.Si	L	
2.	Sekretaris Senat (PAI)	Drs. H. Basri, M. Ag.	L	
3.	Ketua (ex Officio)	Prof. Dr. Hj. Enizar, M. Ag.		P
4.	Wakil Ketua 1	H. Husnul Fatarib, Ph. D	L	
5.	Wakil Ketua 2	Drs. H. A. Jamil, M. Sy	L	
6.	Wakil Ketua 3	Dr. Mat Jalil, M. Ag.	L	
7.	Senat Jurusan Tarbiyah (ex officio)	Dr. Hj. Akla, M. Pd		P
8.	Senat Prodi PBA	Walfajri, M. Pd	L	
9.	Senat Prodi TBI	Dra. Umi Yawisah, M. Pd		P
10.	Senat Jurusan Syariah Ekonomi Islam (ex Officio)	Hj. Siti Zulaikha, S. Ag, MH		P

NO	SENAT UTUSAN	NAMA	L/P	
11.	Senat Prodi Ahwal Syakhsiyyah	Drs. Musnad Rozin, MH	L	
12.	Senat Prodi Ekonomi Syariah	Hermanita, MM		P
13.	Senat Prodi Hukum Ekonomi Syariah	Dr. Suhairi, S. Ag., MH	L	
14.	Senat prodi D3 Perbankan Syariah	Liberty, SE., MA		P
15.	Senat prodi S1 Perbankan Syariah	-		
16.	Senat Jurusan Dakwah & Komunikasi (ex officio)	Hemlan Elhany, M. Ag	L	
17.	Senat Pascasarjana (ex Officio)	Dr. Hj. Ida Umami, M. Pd. Kons		P
JUMLAH			9	7

Mencermati tabel pimpinan dan senat STAIN Jurai Siwo Metro, dapat dielaborasi beberapa hal berkaitan dengan indikator akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat (A-P-K-M).

Mekanisme pemilihan ketua dan jajaran pimpinan di lingkungan PTKIN selalu berubah merujuk pada peraturan Menteri Agama. Mekanisme pemilihan ketua dan jajaran pimpinan STAIN Jurai Siwo Metro periode 2015-2019 merujuk pada Peraturan Menteri Agama (PMA) No 11 tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Rektor Perguruan Tinggi di lingkungan

Kemenag yang memberikan kewenangan pemilihan rektor kepada Menteri Agama.²⁵ Senat hanya diberi kewenangan untuk memberikan rekomendasi atau semacam penilaian kualitatif terhadap calon-calon terpilih dan menteri agama melalui tim seleksi nya yang menetapkan ketua/rector sah.

Jajaran pimpinan wakil ketua, ketua jurusan, dan pimpinan lain ditingkat pusat/unit menjadi kewenangan penuh ketua terpilih, sebagaimana diatur dalam STATUTA²⁶ STAIN Jurai Siwo Metro.

Senat adalah organ Universitas, Institut, dan Sekolah Tinggi yang menyusun, merumuskan, dan menetapkan kebijakan, memberikan pertimbangan kepada Rektor dalam pelaksanaan otonomi perguruan tinggi bidang akademik.²⁷ Keanggotaan senat STAIN Jurai Siwo Metro berasal dari pemilihan wakil dosen dari masing-masing prodi dan beberapa anggota senat yang bersifat *ex officio* dari unsur pimpinan ketua, wakil ketua, dan ketua jurusan.

Pada level akses dan partisipasi, dalam ketentuan rekrutmen pencalonan pimpinan dan anggota senat, tidak memperhatikan proporsi jumlah wakil dosen perempuan dalam jajaran pimpinan ataupun dalam keanggotaan senat. Tanpa ada ketentuan *affirmative action* quota minimal 30% untuk dosen perempuan pun sudah terpenuhi, bahkan angkanya melampaui. Jika merujuk pada perbandingan jumlah pimpinan laki-laki dan perempuan, angkanya relatif berimbang 19 (LK) - 17 (PR) dan 9 (LK) - 7 (PR). Namun jika dibandingkan dengan populasi jumlah dosen laki-laki dan perempuan, angka partisipasi dosen perempuan, melampaui partisipasi dosen laki-laki. Bahkan beberapa posisi strategis penentu kebijakan banyak dipegang oleh dosen perempuan, seperti

²⁵ Pasal 7 PMA No 11 tahun 2014 yang saat ini telah diganti dengan pasal 8 PMA No 68 tahun 2015.

²⁶ Pasal 13 PMA No 11 tahun 2014.

²⁷ Pasal 1 ayat (8) PMA No. 68 tahun 2015.

Ketua STAIN, Kabag AUAK, dan Ketua Jurusan, sebagaimana tergambar dalam dua tabel di atas.

Jabatan pimpinan dalam organisasi apapun memainkan peran penting dan strategis. Tak terkecuali di STAIN Jurai Siwo Metro, pimpinan secara kolektif menentukan arah kebijakan akademik dan administratif di lingkungan STAIN Jurai Siwo Metro. Pimpinan inilah yang memegang kendali dan kontrol ke mana arah langkah STAIN dikembangkan sebagaimana mandat dan amanat yang tertuang dalam Renstra 2015-2019.

Komposisi kuantitatif pimpinan dan senat STAIN Jurai Siwo Metro sudah menunjukkan angka partisipasi perempuan yang berimbang. Pada level peran kontrol terhadap responsifitas gender tidak semata-mata membutuhkan kuantitas namun juga kualitas.

Kesadaran gender bukan saja persoalan pengetahuan dan pemahaman yang berada pada ranah kognitif. Kesadaran gender meniscayakan kesadaran bersikap dan berperilaku. Sikap seseorang dapat diidentifikasi melalui tiga komponen; kognitif, afektif, dan perilaku.²⁸

Pada komponen kognitif dapat diidentifikasi dari semua kognisi yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan dan keyakinan tentang gender. Pada level kognisi ini, isu-isu gender sudah sangat familiar di kalangan para pimpinan. Beberapa hasil wawancara menunjukkan adanya kesadaran kognitif yang meliputi pengetahuan, pemahaman, dan keyakinan pimpinan terkait konsep dasar gender, kesetaraan, keadilan, dan juga strategi PUG.²⁹ Hal ini dapat dipahami mengingat

²⁸ David O Sears, Jinatan L Freedman, & L Anne Peplau, *Psikologi Sosial*, diterjemahkan dari judul asli *Social Psychology* oleh Mechel Adryanto & Savitri Soekrisno, (Jakarta: Penerbit Erlangga, Cet IV 1999), h. 138.

²⁹ Wawancara dengan Siti Zulaikha (Kajur Syariah & Ekonomi Islam) Elfa Murdiana (Kaprod S1 PBS), Siti Annisah (Sekretaris Jurusan Tarbiyah), Yuyun Yunarti (Sekretaris P2M), dan Zumaroh (Kaprod D3 PBS) dalam kesempatan dan forum yang berbeda.

STAIN Metro sebagai lembaga pendidikan, tempat dimana beragam pengetahuan, ideologi, dan isu-isu direproduksi dan didiseminasi, maka sudah semestinya isu gender mendapatkan tempat untuk dikaji dan didiskusikan, dipahami, dan dimengerti oleh sivitas akademika. Meski harus diakui adanya beberapa pandangan atau juga keyakinan bahwa gender membicarakan kesetaraan ataupun persamaan, dan kesetaraan itu diperjuangkan dan diperuntukkan bagi perempuan. Sehingga muncul stigma bahwa gender adalah urusan perempuan.³⁰

Komponen berikutnya adalah komponen afektif yang berkaitan dengan perasaan, emosi, dan penilaian terhadap objek tertentu.³¹ Ranah kognisi tentang pengetahuan, pemahaman, dan keyakinan tentang gender, tidak selalu berpengaruh terhadap ranah afeksi. Kompleksitas ranah kognitif menjadi sangat sederhana pada ranah afeksi, biasanya bermuara pada penilaian suka - tidak suka, manfaat - tidak manfaat. Namun demikian, komponen afektif ini merupakan faktor penentu mewujudnya perilaku utama.³²

Pada posisi kompleksitas komponen kognisi, pemahaman dan pengetahuan mengenai isu gender di STAIN Metro relatif tersosialisasi dan difahami, meski pada pemahaman yang artifisial. Pada ranah afeksi inilah isu gender belum mendapatkan tempat dan bermuara pada perilaku yang kurang sensitif gender. Pada pembahasan berikutnya akan dimunculkan data-data berkaitan dengan hal ini.

Unsur dosen di STAIN Jurai Siwo Metro terdiri atas, dosen tetap PNS, Dosen Tetap Non-PNS, dan Dosen

³⁰ Pengakuan ini muncul dari beberapa dosen yang mengikuti sosialisasi Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG) pada bulan 2-3 Juni 2016.

³¹ David O Sears, Jinatan L Freedman, & L Anne Peplau, *Psikologi Sosial*, h. 138.

³² *Ibid.*, h. 140.

luar biasa. Data kategori dosen tetap sebagaimana tabel berikut.

Data Dosen Tetap PNS berdasarkan data kepegawaian per Oktober 2016.

Pangkat	Cados	AA	L	LK	GB	JML
LK	7/12%	1/ 1,7%	32/56%	17/30%	-	57
PR	7/17%	2/7.5%	19/47%	11/27,5%	1/2,5%	40
JML	14	3	51	28	1	97

Data Dosen Tetap Non-PNS berdasarkan data kepegawaian per Oktober 2016.

DOSEN	TY	SY	DW	LAIN	TOTAL
LK	15	15	5	0	35
PR	15	15	2	2	34
JML	30	30	7	2	69

Berdasarkan daftar urut kepangkatan dosen STAIN Jurai Siwo Metro menunjukkan bahwa jumlah dosen pada tahun 2016 sebanyak 97 orang dengan komposisi dosen laki-laki sebanyak 57 orang dan Perempuan 40 orang. Dari 97 orang dosen baru ada 1 orang guru yaitu prof. Dr. Hj. Enizar, M. Ag. 28 dosen dengan jabatan lektor kepala 17 di antaranya laki-laki dan 11 dosen perempuan. Jabatan lektor adalah jabatan fungsional yang diduduki oleh mayoritas dosen STAIN, yaitu 51 orang terdiri dari 32 laki-laki dan 19 perempuan.

Data di atas menunjukkan masih adanya kesenjangan dari aspek pencapaian dosen perempuan dengan dosen laki-laki pada jabatan fungsional. Meskipun secara administratif dan kelembagaan tidak ada pembatasan untuk kenaikan pangkat bagi dosen laki-laki dan perempuan. Hambatan yang terjadi bagi dosen perempuan adalah lemahnya motivasi untuk kenaikan pangkat. Faktor regulasi juga menjadi kendala yang cukup berat terutama berkaitan dengan syarat jenjang pendidikan

33 dan responsif bidang B yang mensyaratkan adanya unsur-unsur karya ilmiah dari berbagai jenis dengan prosentase semakin besar pada jenjang kepangkatan yang lebih tinggi.³³ Kondisi ini diperburuk lagi dengan adanya pelanggaran terhadap kondisi ini – disadari maupun tidak – yang dilakukan oleh dosen perempuan sendiri. Beberapa dosen menyatakan kenaikan pangkat dijalani sebagai proses alamiah yang dijalani tanpa target dan percepatan.³⁴ Problem beban ganda (*double-burden*) juga masih dirasakan sebagai kendala dosen perempuan untuk lebih produktif di ranah akademik. Hal ini sudah barang tentu berdampak pada pencapaian jabatan fungsionalnya.

D. Sarana dan Prasarana Ramah Gender.

Fasilitas yang responsif gender merupakan isu dalam institusi pendidikan Islam yang belum mendapatkan perhatian serius. Fasilitas ramah gender adalah fasilitas yang dapat menjamin pemenuhan hak perempuan, laki-laki dan kelompok rentan sehingga memunculkan rasa aman dan nyaman.³⁵

Fasilitas sarana dan prasarana sebagai bagian isu gender sering dianggap hal kecil yang cukup diselesaikan dengan pengadaan, dan renovasi sesuai ketentuan pengadaan berperspektif gender.³⁶ Tanpa dilandasi dengan ideologi yang responsif gender, pengadaan

³³ Faktor regulasi, tidak hanya dikeluhkan oleh dosen-dosen perempuan, namun dirasakan pula oleh dosen laki-laki.

³⁴ Hasil wawancara dengan beberapa dosen perempuan dengan jabatan lektor. Kenaikan pangkat baru berhasil setelah melakukan dua kali usulan karena adanya kekurangan pada unsur B.

³⁵ Wawan Djunaidi, Ida Rosyidah, dan Iklilah Muzayyanah Dini Fajriyah, *Buku Panduan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender bidang Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kementerian Agama Republik Indonesia, 2014), h. 24.

³⁶ Pernyataan reviewer Alamsyah dalam seminar hasil penelitian, 23 November 2016.

fasilitas sarana dan prasarana cenderung akan mengabaikan kebutuhan spesifik yang akan mengurangi rasa aman dan nyaman. Tindakan-tindakan khusus bukanlah bentuk diskriminasi namun merupakan pemenuhan kebutuhan spesifik gender yang harus menjadi perhatian agar manfaat dari sarana dan prasarana lebih bisa dirasakan oleh seluruh penerima manfaat, laki-laki, perempuan, juga kelompok rentan seperti difabel, orang tua, dan anak-anak.

Beberapa fasilitas sarana dan prasarana STAIN Metro yang dipotret dengan perspektif gender, di antaranya adalah:

1. **Tangga.** Mayoritas gedung di STAIN Metro baik di Kampus 1 maupun kampus 2 adalah gedung bertingkat yang dilengkapi dengan fasilitas anak tangga. Beberapa anak tangga yang dibangun di gedung-gedung kantor dan perkuliahan, dibuat sebagai salah satu fasilitas untuk memudahkan akses dari satu lantai ke lantai yang lainnya. Tujuan mempermudah akses tentunya menjadi filosofi membuat anak tangga, bukan sekedar adanya fasilitas penghubung.

Sekedar menyebut contoh, tangga utama di rektorat, tangga penghubung gedung rektorat lantai 2 ke lantai 3, tangga penghubung di gedung laboratorium adalah beberapa tangga yang dibuat tanpa mempertimbangkan kemudahan akses yang responsif gender. Kemiringan tangga terlalu curam dengan jumlah anak tangga terlalu sedikit, dan ukuran anak tangga yang terlalu tinggi. Ukuran anak tangga yang ideal adalah $\pm 17\text{cm}$.³⁷ Selain itu, seyogyanya dilengkapi dengan fasilitas khusus difabel. Hal ini dimaksudkan untuk memudahkan untuk memanfaatkan anak tangga tanpa susah payah,

³⁷ Wawan Djunaidi, dkk., *Buku Panduang Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender*, h. 26.

reproduksi, lanjut usia, atau yang mengalami keterbatasan-keterbatasan lain.

Fakta bahwa sarana prasarana anak tangga di beberapa gedung yang tidak responsif gender telah menuai beberapa kritik baik dari kalangan internal maupun eksternal dari tamu yang berkunjung ke STAIN Jurai Siwo Metro.³⁸ Informasi dari perencananan, akan ada renovasi terhadap fasilitas anak tangga tersebut di tahun 2017³⁹ agar lebih nyaman dan cenderung tidak membahayakan bagi kelompok rentan; perempuan hamil, orang lanjut usia, anak-anak, juga difabel.

2. **Toilet dan tempat wudhu.** Toilet dan tempat wudhu adalah fasilitas urgen yang harus ada pada setiap fasilitas umum seperti kantor, mushalla, dan ruang belajar. Toilet dan tempat wudhu seharusnya dibuat terpisah antara laki-laki dan perempuan. Pemisahannya dilandaskan pada aspek syar'i konsep aurat sekaligus norma etika dan kesopanan. Bahkan menjadi suatu kemestian, toilet pun terpisah untuk dosen dan mahasiswa.

Secara kuantitas, fasilitas toilet di kampus STAIN Jurai Siwo Metro berjumlah 121, 83 berada di kampus I dan 38 sisanya berada di kampus II.⁴⁰ Dari sisi kuantitas, jumlah ini jauh dari memadai, terutama di gedung-gedung kuliah seperti Gedung I, M, N

³⁸ Tamu STAIN Metro dari kalangan birokrat, akademisi, atau praktisi yang diundang untuk hadir menjadi nara sumber di beberapa kegiatan. Seperti pernyataan Erfaniyah Zuhriyah, Dosen Fakultas Hukum UIN Malang pada acara Sosialisasi PPRG Juni 2016.

³⁹ Wawancara dengan Agus Hamdani, Staf Perencanaan STAIN Metro, 20 November 2016

⁴⁰ Data diperoleh dari dokumen bagian Umum dan kepegawaian, berdasarkan olah dokumen dan wawancara dengan Rohayah, staf bagian umum STAIN Metro, 18 November 2016.

berjumlah 15 lokal hanya tersedia 5 kamar mandi.⁴¹ Bahkan, peruntukan toilet di semua gedung tidak terpisah antara laki-laki dan perempuan. Sebuah ironi, di perguruan tinggi Islam dengan fasilitas toilet yang tidak memisahkan toilet laki-laki dan perempuan.

Senada dengan observasi dan diskusi terkait dengan fasilitas toilet di lingkungan kampus, salah seorang mahasiswi juga menyampaikan "... WC di ruang kuliah cuma ada 2 dan kotornya minta ampun, jadi saya suka numpang ke kamar madi dosen depan jurusan syariah. Sebenarnya suka was-was takut dimarahin karena tertulis khusus dosen, cuma gimana lagi dari ada ditahan samapi rumah....."⁴²

Dalam perspektif gender, kebutuhan toilet bagi laki-laki dan perempuan berbeda, karena adanya perbedaan spesifik yang dimiliki perempuan terkait dengan organ reproduksi yang bersifat kodrati dan konstruksi gender yang melekat pada perempuan. Dari aspek kuantitas, tentu ketersediaan jumlah toilet perempuan lebih banyak dari toilet laki-laki untuk jumlah pengguna yang sama. Hal ini disebabkan kebutuhan spesifik perempuan, yang pada umumnya membutuhkan waktu lebih lama di dalam toilet dibandingkan laki-laki. Demikian halnya desain toilet perempuan tentu saja berbeda dengan desain toilet laki-laki.

Demikian halnya dengan fasilitas wudhu, sudah seharusnya dibuat terpisah dan untuk perempuan dibuat lebih tertutup. Fasilitas tempat wudhu di masjid kampus sudah dibuat terpisah, hanya saja

⁴¹ Hasil observasi ke lokasi penelitian tanggal 18 oktober 2016.

⁴² Sebagaimana dituturkan mahasiswi semester IX Prodi PBI dalam wawancara tak terstruktur.

tempat wudhu yang berada di gedung kantor masing-masing menyatu dengan toilet sebagaimana hasil pengamatan digunakan bersama (*ikhtilath*) antara laki-laki dan perempuan.

3. Ruang laktasi & Tempat Penitipan Anak.

Fasilitas ruang laktasi dan tempat penitipan anak adalah ruang spesifik yang diperuntukkan bagi perempuan yang sedang menjalani masa reproduksi dan pengasuhan anak (*child-rearing*). Keberadaan dua ruang ini, tidak bisa diabaikan untuk peningkatan produktifitas kerja, peningkatan kesadaran pentingnya pemberian ASI, dan terjaganya hak-hak anak, yang muaranya pada masa depan anak yang lebih baik.

Banyak institusi pendidikan Islam yang belum memperhatikan kedua fasilitas ini. Termasuk di STAIN Metro. Para dosen dan pegawai yang sedang berada pada masa menyusui biasanya menjadikan mushola sebagai ruang laktasi.⁴³ Demikian halnya, beberapa dosen dan pegawai yang membawa serta anaknya yang masih balita ke ruang kelas atau di kantor. Pada titik tertentu, hal ini akan berpengaruh pada produktifitas dan kenyamanan kerja, juga proses pembelajaran yang nyaman.

Kondisi ini sudah semestinya menjadi perhatian pada penyusunan masterplan pembangunan fisik di STAIN Metro, dengan mempertimbangkan kebutuhan spesifik gender penerima manfaat.

E. Kebijakan STAIN dalam Peningkatan Kesetaraan Gender

Pedoman pelaksanaan pengarusutamaan gender bidang pendidikan menyatakan bahwa peningkatan

⁴³ Pengamatan pada beberapa pegawai di lingkungan rektorat yang menjadikan musholla di lantai III sebagai ruang laktasi darurat.

dapat mengakses pelayanan pendidikan, berpartisipasi aktif, dan mempunyai kontrol serta mendapat manfaat dari pembangunan pendidikan,⁴⁴ sehingga laki-laki dan perempuan dapat mengembangkan potensinya secara maksimal.

Pada bagian menimbang Peraturan menteri Pendidikan NO. 84 Tahun 2008 menyatakan bahwa kegiatan Pengarusutamaan Gender Bidang Pendidikan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kegiatan pembangunan pendidikan yang dilakukan oleh semua unit kerja yang ada di lingkungan Departemen Pendidikan Nasional.⁴⁵ Selanjutnya diatur bahwa setiap satuan unit kerja bidang pendidikan yang melakukan perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi dari seluruh kebijakan, dan program pembangunan bidang pendidikan agar mengintegrasikan gender di dalamnya.

Pada Kementerian Agama juga telah terbit amanat penetapan Unit Pelaksana, Tugas, dan Fungsi Pengarusutamaan Gender di Lingkungan Departemen Agama melalui Peraturan Menteri Agama No. 11 tahun 2006. Dalam konteks ini, mengintegrasikan gender dalam memberikan layanan pendidikan juga merupakan tanggungjawab STAIN Metro sebagai satuan pendidikan.

Pembahasan mengenai strategi pengarusutamaan gender yang dilakukan di STAIN Metro pada observasi awal terungkap bahwa STAIN Metro belum melakukan upaya-upaya pengarusutamaan gender dalam bidang

⁴⁴ Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional NO. 84 tahun 2008 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Bidang Pendidikan, h.6.

⁴⁵ Menimbang poin b. *Ibid.*, h. 2.

pendidikan secara terkonsep.⁴⁶ Kondisi ini diperburuk lagi dengan adanya kendala-kendala dari segi kebijakan, struktural dan kultural. Secara realitas interaksional maupun dokumen administrasi belum ada Renstra yang dapat dijadikan dasar rujukan arah dan strategi pengembangannya. Secara riil, belum pernah ada pembahasan yang khusus mengenai *affirmative action* terhadap kesetaraan gender.

Namun demikian, secara faktual ada beberapa usaha yang dilakukan untuk mendukung peningkatan kesetaraan gender di lingkungan STAIN Metro. Meski usaha-usaha ini tidak terintegrasi dalam renstra sebagai haluan penyelenggaraan program dan tidak pula terkonsep sebagai sebuah *road map*, namun usaha ini layak diapresiasi sebagai sebuah usaha untuk sosialisasi dan promosi kesetaraan gender.

Usaha utama adalah dukungan STAIN Metro terhadap eksistensi dan kegiatan Pusat Studi Wanita (PSW), sebagai *leading sector* upaya sosialisasi isu-isu gender di STAIN Metro. Pusat Studi Wanita (PSW) adalah Lembaga non-struktural yang berperan aktif dalam pengembangan akademik melalui program peningkatan kesetaraan gender. Tugas dan fungsi dari PSW adalah Mengembangkan dan mensosialisasikan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan melalui kegiatan akademik. Bentuk program PSW bisa berupa

1. Peningkatan SDM;
2. Diseminasi kesadaran gender melalui kajian rutin, seminar, riset, publikasi ilmiah; dan
3. Kegiatan pengabdian maupun pendampingan.

Program peningkatan SDM yang diinisiasi PSW dengan mengirim dosen untuk mengikuti program kursus singkat atau semacam *capacity building* seharusnya bisa

⁴⁶ Pembacaan terhadap dokumen renstra STAIN 2015-2015 dan wawancara dengan Ketua PSW Haiatin Chasanatin, Juni 2016.

Program-program rutin PSW seperti workshop dan seminar dilaksanakan dalam rangka sosialisasi kesetaraan gender di kalangan mahasiswa, respon isu-isu tentang perempuan seperti KDRT, pendidikan seks, kewirausahaan bagi perempuan dan pendidikan politik perempuan.⁴⁷ Program-program ini masih kental dengan strategi *Women in development* (WID) yang populer pada era tahun 80an. Strategi WID sebagaimana ulasan pada bab II fokus pada upaya melibatkan dan meningkatkan peran perempuan dalam pembangunan.⁴⁸ Penggunaan strategi ini dikritik karena pencapaiannya tidak menyentuh pada persoalan mendasar berkaitan dengan relasi gender. Diilustrasikan seperti sekedar menambahkan bumbu (perempuan) pada masakan (pembangunan) dan mengaduknya menjadi masakan lezat.⁴⁹ Strategi ini sukses pada masanya namun dianggap sudah *out-of date* dan kurang relevan dalam konteks kekinian.

PSW seyogyanya bukan sekedar “*event-organizer*” kegiatan yang berlabel gender semata tetapi harus mampu menjadi katalisator untuk membatinkan sensitifitas gender dalam penyelenggaraan layanan pendidikan tinggi. Strategi yang digunakan adalah strategi pengarusutamaan gender (PUG) pada setiap program pendidikan tinggi. PSW harus mampu masuk dalam setiap tahapan proses pemberian layanan pendidikan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, implementasi, dan evaluasi.

⁴⁷ Diolah dari pembacaan dokumentasi laporan kegiatan PSW tahun 2013-2015.

⁴⁸ Ratna Saptari, *Perempuan Kerja dan Perubahan Sosial*, (Jakarta: Pustaka Utama Grafiti, 1997), h. 154.

⁴⁹ *Ibid.*

manajemen (P-O-A-C) dalam aktifitas PSW harus diupayakan secara maksimal. Rencana strategis PSW disusun melalui analisis SWOT, menetapkan pencapaian yang diinginkan, dan bagaimana strategi pencapaiannya. Perencanaan yang bermula dari kajian analitis ini kemudian menjadi haluan program-program yang akan dilaksanakan PSW dalam rangka pencapaian tujuan pada kurun waktu tertentu.

PILOTING PPRG adalah harapan?

Piloting Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (selanjutnya disebut PPRG) adalah sebuah program sosialisasi dan pendampingan terhadap 12 Perguruan Tinggi Islam untuk melakukan sosialisasi dan penyusunan dokumen PPRG di kampus masing-masing. Program ini diselenggarakan oleh Perencanaan Kementerian Agama pada tahun anggaran 2016. Program ini menurut hemat peneliti ini, merupakan bentuk 'intervensi penguasa' untuk melesatkan strategi PUG di ranah perencanaan dan penganggaran. Program ini adalah yang pertama, meskipun secara *de jure*, PUG sudah dimandatkan sejak tahun 2000 melalui Instruksi Presiden No. 9 tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan. Bahkan sesungguhnya Kementerian Agama telah meresponnya melalui PMA NO. 11 tahun 2006 tentang Pokja PUG. Sebagai sebuah aksi, sosialisasi dan pendampingan PPRG di 12 PTKIN tahun 2016 adalah sebuah rintisan.

STAIN Jurai Siwo Metro adalah satu dari 12 PTKIN terpilih dari seluruh PTKIN di Indonesia yang berjumlah 56 untuk menjadi *pilot Project* pendampingan PPRG di PTKIN. Program ini diawali dengan tawaran program yang ditindaklanjuti dengan pengajuan proposal kelayakan lembaga untuk menjadi penyelenggara sosialisasi dan pendampingan PPRG. Proposal ini diajukan oleh tim perencanaan STAIN Metro dengan

menampilkan kekuatan, kelemahan, peluang yang dimiliki STAIN Metro.⁵⁰

Kegiatan yang dilakukan adalah Sosialisasi, pendampingan, dan penyusunan dokumen program & penganggaran yang responsif gender. Tim yang terlibat dalam program ini adalah Perencanaan, PSW, Dosen, pegawai, dan mahasiswa. Selaku *person in charge* (PIC) dipegang oleh Perencanaan dan PSW STAIN Metro.

Sebelum sosialisai dilakukan di masing-masing PTKIN, Tim dari Perencanaan dan PSW diikutsertakan dalam training of Trainer (ToT) PPRG bersama Tim Ahli dari Kementerian Agama RI. Bekal dari ToT PPRG ini untuk selanjutnya didiseminasikan di kampus masing-masing melalui program sosialisasi dan pendampingan.

1. **Sosialisasi PPRG** diikuti oleh unsur pimpinan dan seluruh pengelola kegiatan termasuk mahasiswa. Target peserta dalam kegiatan ini tidak terpenuhi secara maksimal karena bersamaan dengan beberapa kegiatan lain. Namun, materi konsep dasar gender dapat tersampaikan secara maksimal dengan nara sumber dari kementerian agama dan tim pakar dari UIN Malang, Erfaniyah Zuhriyah.
2. **Pendampingan PPRG**, kegiatan ini dirancang untuk melatih *skill* pengusul kegiatan untuk membuat analisis gender pada rencana kegiatan yang diusulkan. Kegiatan dilaksanakan selama tiga hari dengan nara sumber internal Tim PIC PPRG STAIN Metro dengan Tim Pakar Perencanaan Kementerian Agama RI. Kegiatan ini menghasilkan tiga dokumen sebagai *output* kegiatan.
3. **Pendampingan Penyusunan Dokumen proposal Kegiatan.** Kegiatan ini adalah kegiatan lanjutan yang

⁵⁰ Sebagaimana dituturkan oleh Agus Hamdani, Staf Perencanaan sekaligus PIC PPRG STAIN METRO dalam wawancara tanggal 12 Oktober 2016.

STAIN Metro. Kegiatan ini berlangsung dari bulan Oktober-Desember 2016. Sepuluh dokumen GAP, GBS, dan KAK telah dihasilkan dan dipresentasikan di hadapan pimpinan STAIN Jurai Siwo Metro. Dokumen tersebut untuk selanjutnya direview oleh Tim Ahli PPRG dari Kementerian Agama Pusat, dan dijadikan sebagai model dokumen PPRG yang diperuntukkan bagi STAIN Metro.⁵¹

Program ini menjadi semacam harapan baru untuk akselerasi sosialisasi dan internalisasi kesetaraan gender di lingkungan STAIN Metro. Selama ini, sosialisasi dan promosi kesetaraan gender bersifat parsial dan insidental melalui kegiatan-kegiatan formal. Pendampingan PPRG adalah aksi mendasar untuk membongkar realitas relasi gender di STAIN Metro, yang secara terstruktur dimulai dari proses perencanaan dan penganggaran program dengan melakukan analisis gender.

Analisis gender merupakan alat dan kerangka acuan yang digunakan untuk memperoleh pemahaman dan pengetahuan tentang ketidaksetaraan terkait posisi, kedudukan, peran dan tanggung jawab dalam relasi antara laki-laki dan perempuan.⁵² Ada banyak *tool* yang digunakan untuk melihat kesenjangan gender pada kebijakan/program pembangunan, seperti Analisis Gender model Harvard, Analisis Gender People Oriented Planning, Gender analisis Moser, Analisis gender Longwe, gender analysis pathway (GAP), dan lain sebagainya.⁵³

⁵¹ Observasi terlibat dalam kegiatan sosialisasi dan pendampingan PPRG STAIN METRO sejak bulan Juni - Desember 2016.

⁵² Wawan Djunaidi, dkk., *Buku Panduan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender*, h. 32.

⁵³ *Ibid.*, h. 32-33

GAP adalah alat analisis yang banyak digunakan sebagai dasar perencanaan dan pengembangan kebijakan/program. Analisis ini akan sangat membantu perencana dan Tim PIC untuk mengimplementasikan strategi pengarusutamaan gender di STAIN Metro secara berkelanjutan. Secara spesifik, analisis gender model GAP sangat membantu penyusun program untuk mengidentifikasi kesenjangan dan ketimpangan, kebutuhan, melalui data pilah yang ditampilkan sebagai pembuka wawasan. Melalui identifikasi ini, kemudian dilakukan analisis dan rencana aksi secara simultan. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa GAP adalah model analisis SWOT dengan memasukkan perspektif gender pada setiap tahapan analisis.

Dalam beberapa pertemuan pembahasan dokumen PPRG yang disusun pengusul kegiatan, tampak antusiasme tim yang merasakan manfaat dari proses analisis berbasis data tidak hanya dalam menyusun kegiatan, tetapi secara akademik dapat pula didiseminasikan dalam materi kuliah.⁵⁴

Secara bertahap analisis GAP ini akan diimplementasikan dalam penyusunan rencana program kegiatan STAIN Metro. Keberhasilan ini dapat dicapai dengan prasyarat.⁵⁵

1. Adanya kemauan politik (*political will*) pimpinan; misalnya secara sederhana dapat dilakukan melalui Surat Keputusan/Surat Edaran yang memberikan otorisasi pelaksanaan PPRG dan menetapkan beberapa personil menjadi *focal point* gender yang berperan sebagai duta-duta pelaksanaan PPRG.

⁵⁴ Sebagaimana dituturkan oleh Dedi Dosen Metodologi Studi Islam dan Ahmadz madzkur, dosen Bahasa Inggris melalui wawancara

⁵⁵ Wawan Djunaedi, dkk., *Buku Panduang Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender*, h. 42.

2. Ketersediaan data plan dengan indikator gender, Sistem informasi yang akurat dan handal dalam memberikan layanan data dengan indikator gender.
3. SDM yang memiliki sensitifitas gender dan memiliki kemampuan analisis gender;
4. SDM yang memiliki kemampuan untuk melakukan pemantauan dan evaluasi kebijakan/program yang responsif gender.

Harapan baru ini, menemukan momentumnya ketika di tahun 2017 STAIN Jurai Siwo Metro ditetapkan kembali menjadi *leading sector* pelaksanaan sosialisasi dan Pendampingan PPRG di Kanwil Kementerian Agama Propinsi Lampung bersama 5 Propinsi lainnya.⁵⁶ Amanat ini menjadi energi untuk menegaskan bahwa sebelum PPRG didiseminasikan ke luar STAIN Metro, maka secara internal PPRG STAIN Metro harus lebih mapan terlebih dahulu.

⁵⁶ Hasil Keputusan Rapat Koordinasi Tim PPRG 12 PTKIN dengan Perencanaan Kementerian Agama, tanggal 27 Oktober 2016.

A. Simpulan

Sebagai bagian dari satuan pendidikan STAIN Jurai Siwo Metro mengemban amanat untuk mengimplementasikan strategi pengarusutamaan gender (PUG) dalam rangka peningkatan kesetaraan dan keadilan gender dalam ranah pendidikan. Membidik potret kesetaraan gender di STAIN Jurai Siwo menghasilkan gambaran sesuai dengan *point of view* proses pengambilan gambarnya.

Riset ini mengeksplorasi kesetaraan gender di STAIN Metro dengan membidik profil gender dan dokumen kebijakan yang menjadi haluan pengembangan lembaga. Berdasarkan kajian dan temuan lapangan dalam penelitian ini beberapa pertanyaan penelitian coba dijawab, sebagai berikut.

1. Kondisi objektif STAIN Metro secara kuantitatif menunjukkan keragaman. Unsur dosen, pimpinan, dan senat dibidik untuk memberikan gambaran profil gender STAIN Metro. Secara kuantitatif, jumlah dosen laki-laki di STAIN Metro lebih banyak dibandingkan dosen perempuan. Ada perimbangan akses, partisipasi, dan kontrol antara dosen laki-laki dan perempuan mengingat jabatan strategis banyak ditempati oleh dosen perempuan baik pada unsur pimpinan maupun anggota senat. Namun demikian kuantitas tidak berbanding lurus dengan manfaat yang dirasakan.

Pembacaan terhadap renstra STAIN 2015-2019 sebagai sebuah dokumen kebijakan, arah haluan dan target pencapaian STAIN Metro dalam memberikan layanan pendidikan, menunjukkan bahwa renstra STAIN Metro adalah dokumen yang netral gender. Isu-isu kesetaraan gender tidak menjadi isu strategis dalam renstra. Sebagai sebuah dokumen netral gender, dokumen kebijakan ini masih membuka peluang untuk diimplementasikan

menjadi program yang sensitif gender mengandaikan pelaksana kegiatan yang memiliki sensitifitas dan keahlian melakukan analisis gender.

Potret fasilitas sarana dan prasarana dihadirkan untuk menunjukkan pada ranah fisik bangunan STAIN Metro masih belum ramah gender. Konstruksi tangga, toilet, tempat wudhu, dan ketersediaan ruang khusus laktasi belum menjadi perhatian dan belum mempertimbangkan kebutuhan khusus kelompok rentan; perempuan, anak, dan usia lanjut.

2. Strategi pengarusutamaan gender di STAIN Metro terefleksikan dalam dua hal, yaitu *pertama*, dukungan STAIN Metro terhadap eksistensi dan kegiatan Pusat Studi Wanita (PSW), sebagai *leading sector* upaya sosialisasi isu-isu gender di STAIN Metro. Eksistensi PSW sudah selayaknya mendapat perhatian lebih agar PSW semakin optimal dalam memainkan perannya. Program-program PSW harus dirumuskan secara konseptual agar target capaian dan strategi pencapaiannya tergambar untuk kurun waktu tertentu. Strategi *Women in Development* (WID) yang diterapkan PSW STAIN Metro sudah tidak relevan lagi, dan harus sudah beralih pada strategi PUG.

Kedua, program piloting pendampingan PPRG tahun 2016 adalah harapan terhadap masa depan kesetaraan gender di STAIN Metro. Program PPRG ini bisa dikatakan sebagai bentuk intervensi negara dalam hal ini Kementerian Agama untuk membatinkan kesetaraan gender dalam proses pemberian layanan pendidikan tinggi sejak tahapan perencanaan dan penganggaran. STAIN Metro adalah salah satu dari 12 PTKIN yang terpilih menjadi *pilot project* PPRG, melalui kegiatan sosialisasi, pendampingan, dan penyusunan dokumen PPRG. Dampak dari kegiatan ini sangat positif, pada level kognisi program ini dapat membuka wawasan

yang dimiliki dapat diimplementasikan, tidak hanya pada level penganggaran, tetapi juga pada proses belajar-mengajar.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka berikut adalah beberapa rekomendasi yang bersifat praktis dan akademis.

1. Rekomendasi akademis disampaikan pada para akademisi, peneliti, dan pemerhati kajian gender, untuk terus melakukan kajian dan riset berkaitan dengan isu-isu gender secara spesifik atau gender berbagai perspektif. Guna memperkaya khazanah pengetahuan tentang kajian gender sebagai kajian ilmiah akademis ataupun kajian kebijakan.
2. Rekomendasi praktis disampaikan pada STAIN Metro berkaitan dengan PUG.
 - a. Kesenjangan dan keadilan gender adalah isu universal yang seyogyanya dimasukkan dalam dokumen kebijakan seperti renstra, visi & misi, dan program kerja. Sebagaimana RPJM juga memasukkan kesetaraan gender sebagai arus utama dalam program pembangunan setara dengan keberlanjutan (*sustainability*) dan (*good governance*). Dengan adanya dokumen kebijakan yang sensitif gender, akan menjadi arah dan haluan implementasi program secara operasional.
 - b. Optimalisasi peran PSW sebagai leading sector yang berperan aktif dalam program peningkatan kesetaraan gender melalui kegiatan akademik perlu dilakukan. Pada ranah konseptual, PSW STAIN Juri Siwo Metro harus memiliki visi misi yang jelas dengan rencana strategis yang terkonsep untuk pencapaian pada kurun waktu tertentu. Pada ranah implementasi, PSW harus

sensitifitas gender dan *skill* untuk melakukan analisis gender adalah keniscayaan agar aktifitas PSW senantiasa berdenyut.

PSW STAIN Jurai Siwo Metro harus merubah strategi dari *women in development* (WID) menjadi strategi pengarusutamaan gender (PUG) untuk membatinkan sensitifitas gender dalam setiap tahapan proses pemberian layanan pendidikan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, implementasi, dan evaluasi.

- c. *Piloting* PPRG adalah program peningkatan kesetaraan gender melalui tahapan perencanaan dan penganggaran program. *Piloting* PPRG adalah momentum bagi STAIN Metro untuk mengukuhkan diri sebagai lembaga yang ramah gender. *Political will* pimpinan adalah niscaya, dengan dukungan *focal point* PPRG dan sistem informasi sebagai penyedia data pilah, maka program PPRG STAIN Metro akan sukses sesuai dengan harapan.

- Anshori, Abdul Ghofur, *Filsafat Hukum: sejarah, Aliran, dan Pemaknaan*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006.
- Apeldoorn, Van, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Pradnya Paramita, cetakan kedua puluh enam, 1996.
- Aziz, Abdul, dkk., *Gender, Islam dan Budaya*, (Surabaya: PSGA UIN Sunan Ampel Surabaya & SILE Project, 2016.
- Azizah, Siti, dkk., *Kontekstualisasi gender, Islam dan Budaya*, Makasar: Alauddin University press, 2016.
- Barry, Ulrika Peppler (ed.), *Final Report: World Education Forum*, Prancis, Unesco, 2000.
- Baqi, Muhammad Fu'ad Abdul, *al-Mu'jam al-Mufahras li Alfāz al-Qur'ān al-Karīm*, Beirut: Dar al-Fikr, 1981.
- PrajaDaftar Program Legislasi Nasional Rancangan Undang-Undang Prioritas Tahun 2016 dan Perubahan Program Legislasi Nasional Rancangan Undang-Undang Tahun 2015-2016, Jakarta: Badan Legislasi DPR RI, Februari 2016.
- Dewi, Sinta R., "Gender Mainstreaming: Feminisme, Gender dan Transformasi Institusi", dalam *Jurnal Perempuan Untuk Pencerahan dan Kesetaraan* 50, Jakarta: Yayasan Jurnal Perempuan, November 2006.
- Djunaidi, Wawan & Iklilah Muzayyanah, *Pendidikan Islam Adil Gender*, Jakarta: LP3M STAINU Jakarta & European Union, 2010.

- Echols, John dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, Jakarta: Gramedia, cet XII, 1983.
- Fakih, Mansour, *Menggeser Konsepsi Gender dan Transformasi Sosial*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1996.
- Friedrich Carl Joachim, *Filsafat Hukum Perspektif Historis*, Bandung: Nuansa dan Nusamedia, 2004.
- Hermi, Dina, "Strategi Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam Pendidikan," *Mu'adalah: Jurnal Studi Gender dan Anak* II, no. 1 (n.d.): 1.
- Jamaludin et al., "Cermin Kesetaraan Gender di Universitas Malikussaleh: Baseline Study dan Analisis Institusional Pengarusutamaan Gender di Universitas Malikussaleh," Laporan Penelitian Universitas Malikussaleh: Unimal Press, 2014.
- Majid, Nurcholis, *Islam, Doktrin dan Peradaban. Sebuah Telaah Kritis tentang Masalah Keimanan, Kemanusiaan dan Kemoderenan*, Cetakan kedua, Jakarta: Yayasan Wakaf Paramadina, 1992.
- Moffatt, Michelle et al., *Eksekutif Summary, Kaji Ulang Satu Dekade Pengarusutamaan Gender Bidang Pendidikan di Indonesia*, Kementerian Perencanaan Pembangunan/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, 2013.
- Moleong, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2000.

- Praja, Juhaya S, *Teori-Teori Hukum: Suatu Telaah Perbandingan dengan Pendekatan Filsafat*, Bandung: Pasasarjana UIN SGD Bandung, 2009.
- Praja Juhaya S., *Filsafat Hukum antar Madzhab-Madzhab Barat dan Islam*, Bandung: Latifah Press & Yayasan Juhaya S. Praja Center, 2014.
- Raharjo, M. Dawam, *Ensiklopedi al-Qur'an: Tafsir Sosial Berdasarkan Konsep-konsep Kunci*, Jakarta: Paramadina, 1996.
- Rasyidah, dkk., *Potret Kesetaraan Gender di Kampus*, Banda Aceh: PSW IAIN Ar-Raniry, 2008.
- Rawls, John, *Teori Keadilan: Dasar-dasar Filsafat Politik untuk Mewujudkan Kesejahteraan Sosial dalam Negara*, diterjemahkan dari judul asli *A theory of Justice* oleh Uzair Fauzan & Heru Prasetyo, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1995.
- Rossatria, Eri & Abdurrahman Saleh. "Gender Mainstreaming", dalam Tim Penulis PSW UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, *Pengantar Kajian Gender*, Jakarta: PSW UIN Syarif Hidayatullah & McGill Project/IISEP, 2003.
- Sadli, Saporinah, *Berbeda Tetapi Setara: Pemikiran Tentang Kajian Perempuan*, Imelda Bakhtiar (peny.), Jakarta: Penerbit Buku Kompas, 2010.
- Saptari, Ratna, *Perempuan Kerja dan Perubahan Sosial*, Jakarta: Pustaka Utama Grafiti, 1997.

- Smyth, Inés A., "A Guide to Gender Analysi Frame-Work", diakses dari shortcourse Penelitian keagamaan perspektif gender Kementerian Agama RI tahun 2010.
- Sofiani, Triana, "Membangun Kampus (STAIN Pekalongan) Yang Sensistif Gender" dalam Jurnal *MUWÂZÂH* Volume 4 No. 2, Desember 2012.
- Supiandi, Yusuf et al., *Panduan Umum Pengarusutamaan Gender Bidang Pendidikan* Jakarta: Kementerian Pendidikan & Kebudayaan, n.d.
- Susilaningsih, dkk., *Kesetaraan Gender di Perguruan Tinggi Islam*, Yogyakarta: McGill IISEP & UIN Sunan Kalijaga, 2004.
- Tim Penyusun, *Kajian Satu Dekade Pengarusutamaan Gender Pendidikan di Indonesia: Ringkasan Eksekutif*, Jakarta: Kementerian Perencanaan Pembangunan Pembangunan Nasional/Badan Perencanaan Nasional, 2013.
- Tim Penyusun, *Pedoman Umum Pengarusutamaan Gender Bidang Pendidikan*, Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2013.
- Tim Penyusun, *Lampiran Pedoman Akademik STAIN Jurai Siwo Metro*.
- Tim Penyusun, *Dokumen Renstra STAIN Jurai Siwo Metro 2015-2019*.

Perundang-Undangan

UU No. 7 tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita

Inpres No. 9 tahun 2000 tentang Pengarusutamaan gender dalam Pembangunan

Perpres No. 5 tahun 2010 tentang RPJMN tahun 2010-2014.

PMA No. 11 tahun 2006 tentang Penetapan Unit Pelaksana, Tugas dan Fungsi Pengarusutamaan Gender di Lingkungan Departemen Agama

PMA No 11 tahun 2014

PMA No 68 tahun 2015.

Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam No. 4587 tahun 2014 tentang Panduan Pelaksanaan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender Bidang Pendidikan Islam.

INSTRUMEN PENGUMPUL DATA

Masalah yang harus dijawab dalam penelitian:

1. Bagaimana profil gender sivitas akademika STAIN Metro?
2. Bagaimana strategi pengarusutamaan gender direfleksikan dalam dokumen kebijakan dan implementasinya?

Teknik pengumpulan data:

Dokumentasi digunakan untuk melacak data:

- 1- Sejarah STAIN
 - => Bagian IAIN RI Bandar Lampung
 - => STAIN Jurai Siwo Metro
 - => STAIN Menuju IAIN
- 2- Visi, Misi, dalam renstra STAIN tahun 2015-2019
- 3- Kondisi SDM STAIN:
 - => Dosen (PNS, NON-PNS, DLB [luar & Pegawai])
 - => Pejabat & Senat Akademik

Dokumentasi yang harus dilacak:

- Dokumen Sejarah & Profil STAIN;
- Renstra STAIN Metro 2015-2019;
- Dokumen Kepegawaian (Dosen, Pegawai, Senat & Pejabat)

Observasi dilakukan untuk mendapatkan data:

- ⇒ Kondisi sarana prasarana:
- ⇒ Implementasi kebijakan piloting PPRG

Wawancara digunakan untuk melacak dan mengkonfirmasi data terkait:

- 1- Sejarah dan perkembangan STAIN (jika diperlukan)

- 2- Sejarah penyusunan renstra
- 3- Sistem rekrutmen
- 4- Pelaksanaan Piloting PPRG, dengan deskripsi meliputi:
 - Sejarah kronologi piloting PPRG
 - Ruang lingkup piloting?
 - Apa saja yang sudah dilakukan STAIN sebagai piloting PPRG KEMENAG,
 - Hambatan & tantangan pelaksanaan PPRG di STAIN
 - Respon peserta PPRG
- 5- Penggalan informasi mengenai Peran & fungsi PSW STAIN dalam upaya kesetaraan gender di perguruan Tinggi.

=====00000=====

- 2- Sejarah penyusunan renstra
- 3- Sistem rekrutmen
- 4- Pelaksanaan Piloting PPRG, dengan deskripsi meliputi:
 - Sejarah kronologi piloting PPRG
 - Ruang lingkup piloting?
 - Apa saja yang sudah dilakukan STAIN sebagai piloting PPRG KEMENAG,
 - Hambatan & tantangan pelaksanaan PPRG di STAIN
 - Respon peserta PPRG
- 5- Penggalan informasi mengenai Peran & fungsi PSW STAIN dalam upaya kesetaraan gender di perguruan Tinggi.

=====00000=====