

# Cermin Kesetaraan Gender di Universitas Malikussaleh



Prof. Dr. Jamaluddin, SH., M.Hum  
Dr. Apridar, SE., M.Si  
Nanda Amalia, S.H., M.Hum  
Al Chaidar, S.IP

# Cermin Kesetaraan Gender di Universitas Malikussaleh

***Baseline Study* dan Analisis Instiusional Pengarusutamaan Gender di  
Universitas Malikussaleh**

Diterbitkan oleh:

**Unimal Press**

**Perpustakaan Nasional: Katalog Dalam Terbitan (KDT)**

Prof. Dr. Jamaluddin, SH., M.Hum

Dr. Apridar, SE., M.Si

Nanda Amalia, S.H., M.Hum

Al Chaidar, S.IP

**CERMIN KESETARAAN GENDER DI UNIVERSITAS MALIKUSSALEH**

Unimal Press

xviii, 113 hlm; 182 x 257 mm (UNESCO Standard)

ISBN



1. Cermin 2. Kesetaraan 3. Gender 4. Prof. Dr. Jamaluddin, SH., M.Hum., et all

I. Malikussaleh, Univ.

**Universitas Malikussaleh:**

Jl. Panglatah No. 10,

Keude Aceh, Lhokseumawe

P.O. Box 141,

Nanggroe Aceh Darussalam

INDONESIA

☐ +62-0645-41373-40915

☐ +62-0645-44450

**Unimal Press**

**Alamat Penerbit:**

Unimal Press

Jl. Panglatah No. 10,

Keude Aceh, Lhokseumawe 24351

Nanggroe Aceh Darussalam

INDONESIA

☐ +62-0645-47146

☐ +62-0645-47512

**Contact person.** 0813 6033 4005

Email: unimalpress@unimal.ac.id

unimalpress@gmail.com

Website: www.unimal.ac.id/unimalpress

**Hak Cipta © 2014,** Prof. Dr. Jamaluddin,

SH., M.Hum., et al., *All rights reserved.*

**CERMIN KESETARAAN GENDER DI  
UNIVERSITAS MALIKUSSALEH**

**Penulis:**

Prof. Dr. Jamaluddin, S.H., M.Hum

Dr. Apridar, SE., M.Si

Nanda Amalia., S.H., M.Hum

Al Chaidar, S.IP

**Hak Penerbitan:**

Unimal Press

**Layout dan Design Cover:**

.....

**Dicetak oleh:**

Unimal Press

*No parts of this book may be reproduced by any means, electronic or mechanical, including photocopy, recording, or information storage and retrieval system, without permission in writing from the publisher.*

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh isi buku ini dengan cara apapun, termasuk dengan cara penggunaan mesin fotokopi, tanpa izin sah dari penerbit*

## PRAKATA PENULIS

Syukur Alhamdulillah, penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan inayah-Nya sehingga penulisan buku ini dapat diselesaikan. Shalawat serta salam disanjungkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah menunjukkan jalan kebenaran bagi ummat manusia.

Buku ini bermula dari laporan hasil hibah Penelitian Unggulan Perguruan Tinggi, skim Desentralisasi Dit- Litabmas DIKTI tahun 2013 yang diajukan dan disusun berdasarkan rasa penasaran penulis terhadap kondisi kesetaraan gender di Universitas Malikussaleh, kampus dimana penulis mengabdikan.

Studi ini terinspirasi setelah membaca buku “Potret Kesetaraan Gender pada IAIN Ar-Raniry”. Untuk itu, kami mengucapkan terima kasih kepada Ibu Rasyidah, dkk – tim penyusun buku dan Ibu Soraya Devi atas kesempatan untuk berdiskusi yang telah disediakan.

Tidak dapat dipungkiri bahwa bagaimana suatu institusi dapat melihat “potret” dirinya akan sangat bergantung pada bagaimana tampilannya; akan sangat bergantung pada apa yang ingin dilihatnya dari potret tersebut. Penelitian ini dengan judul “Kesetaraan Gender di Universitas Malikussaleh: *Baseline Study* dan Analisis Institusional Pengarusutamaan Gender di Universitas Malikussaleh” diharapkan dapat menjadi lebih dari sekedar potret namun hendaknya dapat menjadi “cermin” bagi pengambil kebijakan di Unimal khususnya – dalam berkaca; dalam melihat – bagaimana kesetaraan gender di Unimal. Sangat tidak diharapkan bahwa hasil dari studi ini nantinya “dipecah” atau dihancurkan ketika ternyata cerminnya menunjukkan realita yang buruk, sebagaimana pepatah mengatakan “buruk rupa, cermin dibelah”.

Temuan yang didapat dari penelitian ini sangat diharapkan dapat memberikan analisa yang menggambarkan akar masalah atau faktor penyebab terjadinya masalah atas isu kesenjangan gender yang mungkin terjadi di Unimal. Selanjutnya, studi ini juga diharapkan dapat menjadi rekomendasi tindakan yang dapat dilakukan untuk mengatasi akar masalah agar perencanaan dan penganggaran Unimal yang lebih efektif dan efisien.

Kami sangat menyadari bahwa studi ini belumlah selesai apalagi sempurna. Terdapat beberapa kondisi yang memberikan hambatan dalam penyelesaian laporan ini, diantaranya dari sisi internal peneliti maupun dari sisi eksternal terkait dengan kepastian pendanaan serta administrasi

penelitian sehubungan dengan adanya kekeliruan penempatan alokasi dana.

Keseluruhan penelitian dan proses penyusunan buku ini ini tidak mungkin dapat diselesaikan tanpa bantuan dari Silfa, Annisa, Cut Sri Rejeki dan Armiadi selaku petugas peneliti lapangan yang telah memberikan energi dan waktunya di dalam kegiatan pengumpulan data lapangan dengan mengunjungi semua unit kerja di lingkungan Universitas Malikussaleh.

Dalam penulisan buku ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada seluruh Dekan, Pembantu Dekan, Ketua Jurusan/Ketua Bagian, Kepala Bagian Tata Usaha di lingkungan Universitas Malikussaleh serta kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan serta dukungan terhadap penelitian ini, kami ucapkan terima kasih.

Penulis menyadari bahwa kekhilafan dan kekeliruan yang terdapat dalam buku ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis, dan akhirnya hanya kepada Allah-lah penulis menyerahkan diri. Semoga karya kecil ini, bermanfaat adanya. Aamiin....

Lhokseumawe, Januari 2014

Prof. Jamaluddin, SH., M.Hum  
Dr. Apridar, SE., M.Si  
Nanda Amalia, SH., M.Hum  
Al Chaidar, S.IP

## KATA SAMBUTAN

Menerbitkan buku dalam kegiatan akademik apalagi pada suatu institusi pendidikan, sesungguhnya merupakan suatu kewajiban. Proses belajar mengajar boleh dikatakan barulah maksimal apabila ditopang oleh adanya buku yang memadai dan relevan. Namun, seringkali harapan semacam itu sulit terwujud di dalam suatu institusi pendidikan, apalagi pada suatu universitas yang relatif muda seperti pada Universitas Malikussaleh.

Oleh karena itu, setiap upaya yang dilakukan oleh para akademisi terutama para dosen di institusi pendidikan tinggi sebagaimana yang telah dilakukan oleh para penulis buku “Cermin Kesetaraan Gender di Universitas Malikussaleh” ini layak disambut baik sekaligus dengan harapan semoga saja penerbitan buku ini merupakan penambah semangat bagi penulisan buku lainnya.

Dapat dikatakan bahwa ide penulisan buku ini walau bukan sesuatu yang baru di luar kampus, namun secara internal – antusiasme dan kesungguhan dalam penulisan buku ini – layak didukung dengan komitmen, sehingga dapat mendorong para rekan dan kolega lain di Universitas Malikussaleh untuk produktif menghasilkan buku-buku berdasarkan hasil risetnya.

Sebagai *baseline study* dan analisis institusional, buku ini diharapkan dapat menjadi landasan awal bagi pengambil kebijakan di Universitas Malikussaleh dalam melihat cermin kesetaraan gender yang terwujud pada uraian data angka maupun analisis yang hadir dalam buku ini. Selain itu, buku ini juga diharapkan dapat menjangkau pembaca secara luas, tidak hanya mahasiswa namun juga berbagai khalayak masyarakat pembaca yang lebih luas.

Kepada para penulis yang terdiri dari berbagai disiplin ilmu dari lingkungan Fakultas Hukum, Fakultas Ekonomi dan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Malikussaleh, penghargaan selayaknya diberikan atas prakarsanya menerbitkan buku ini dan semoga kehadiran buku ini dapat menjadi contoh penelitian kolaboratif yang dilakukan oleh dosen dari berbagai lintas disiplin ilmu. Semoga kehadiran buku ini dan buku-buku lain hasil karya dosen Universitas Malikussaleh akan menguatkan dan semakin mengukuhkan keberadaan Universitas Malikussaleh di tengah-tengah kemajuan ilmu pengetahuan dan perkembangan masyarakat.

Lhokseumawe, Januari 2014

**Yulius Dharma, S.Ag., M.Si**  
Ketua Lembaga Penelitian dan  
Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM)  
Universitas Malikussaleh



## DAFTAR ISI

Prakata Penulis	i
Kata Sambutan	ii
Daftar Isi	iii
Daftar Tabel	iii
Daftar Gambar/Skema	v
Daftar Istilah	vi
Bab 1	1
Pendahuluan	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan dan Manfaat Penulisan	6
Bab 2	6
Telaah Pustaka	6
2.1. Gender, Kesetaraan Gender dan Pengarusutamaan Gender (PUG)	6
2.2. Penelitian Terdahulu	10
2.3. Institusi Sensitif Gender	11
Bab 3	15
Metode Penelitian	15
3.1. Metode Pengumpulan Data	15
3.2. Tahapan Penelitian	17
Bab 4	19
Kesetaraan Gender di Universitas Malikussaleh	19
4.1. Gambaran Umum Kemajuan Hasil Penelitian	19
4.2. Penyelenggaraan Pendidikan di Universitas Malikussaleh: Cermin Pembangunan yang Berkeadilan Gender?	20
4.2.1. Sejarah Singkat Unimal	20
A. Sejarah Perkembangan Unimal (1969 – 2000)	20
B. Penegerian Unimal (2000 – 2001)	25
4.2.2. Visi dan Misi Unimal	30
4.2.3. Statuta Unimal dan Peraturan	31
4.2.4. Fakultas dan Lembaga di Lingkungan Unimal	44
4.3. Dinamika Relasi Gender di Kalangan Civitas Akademika Universitas Malikussaleh	51
4.4. Strategi Universitas Malikussaleh dalam Mengupayakan Kesetaraan Gender dalam Penyelenggaraan Pendidikan	65
Bab 5	70
Penutup	70
7.1. Kesimpulan	70
7.2. Saran	70
Bibliografi	
Lampiran	

## Daftar Tabel

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.	Anggota Senat Universitas Malikussaleh Periode 2007 – 2010	42
Tabel 2.	Anggota Senat Universitas Malikussaleh Periode 2010 – 2014	43
Tabel 3.	Keadaan Mahasiswa Aktif Unimal Menurut Fakultas, Program Studi & Jenis Kelamin pada TA. 2012/2013 dan TA. 2013/2014	45
Tabel 4.	Penyebaran PNS (Dosen dan Staf) di Lingkungan Universitas Malikussaleh pada Tahun 2013 menurut Fakultas, Program Studi dan Jenis Kelamin	47
Tabel 5.	Penyebaran Staf menurut Unit Kerja (Lembaga, UPT dan Badan) Berdasarkan Jenis Kelamin di Lingkungan Universitas Malikussaleh pada Tahun 2013	48
Tabel 6.	Pimpinan/Pejabat Rektor dan Pembantu Rektor Universitas Malikussaleh Menurut Unit Tugas dan Jenis Kelamin	54
Tabel 7.	Pimpinan Fakultas di Lingkungan Universitas Malikussaleh Menurut Unit Tugas dan Jenis Kelamin	55
Tabel 8.	Pejabat di Lingkungan Fakultas Hukum	59
Tabel 9.	Pejabat di Lingkungan Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik	60
Tabel 10.	Pejabat di Lingkungan Fakultas Ekonomi	61
Tabel 11.	Pejabat di Lingkungan Fakultas Teknik	62
Tabel 12.	Pejabat di Lingkungan Fakultas Pertanian	63
Tabel 13.	Pejabat di Lingkungan Program Studi Pendidikan Dokter	64

## Daftar Skema

	Gambar/Skema	Halaman
Skema 1.	Skema Penelitian	15





## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Dunia kampus atau universitas atau perguruan tinggi adalah dunia yang responsif dan sensitif dengan ide-ide kemajuan pemikiran sosial, ekonomi, politik budaya dan teknologi. Namun, terkadang dunia kampus masih banyak menyimpan persoalan yang membuatnya menjadi stagnan dan kurang sensitif terhadap suatu persoalan atau pemikiran.<sup>1</sup> Persoalan kesetaraan gender, salah satunya, masih menjadi topik utama dalam berbagai kajian, termasuk juga pada aspek pendidikan dan lembaga pendidikan. Berbagai studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa strategi pengarusutamaan gender membutuhkan dukungan struktural yang efektif. Karena peran pihak pimpinan baik di tingkat universitas maupun fakultas sebagai institusi tertinggi sangat dibutuhkan untuk efektifitas daya tekan.<sup>2</sup> Studi serupa pada IAIN Ar-Raniry Banda Aceh memetakan bahwa persoalan gender pada lembaga bersangkutan masih dianggap sebagai persoalan sektoral yang menjadi lingkup kerja lembaga tertentu. Dalam hal ini keberadaan Pusat Studi Wanita (PSW) pada IAIN Ar-Raniry diharapkan perfect dengan gender *full colour*-nya dan menjadi standar dan ukuran perhatian institusi terhadap persoalan gender yang masih

---

<sup>1</sup> Sebagai ilustrasi stagnasi dunia pendidikan, kasus mitos *stereotype* di dunia pendidikan Amerika sudah berkembang sejak lama. Lihat, Patricia B. Campbell dan Jennifer N. Storo, (1994), *Myths, Stereotypes & Gender Differences*, Massachusetts: Office of Educational Research and Improvement U.S. Department of Education.

<sup>2</sup> Mahpur, (2007), *Baseline Study Kesetaraan Gender di UIN Malang*, diakses dari [ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/egalita/.../pdf](http://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/egalita/.../pdf).

dipisahkan dengan arus utama perencanaan dan pengembangan institusi.<sup>3</sup>

Persoalan gender adalah persoalan yang cenderung dianggap sensitif dan agak segan untuk direspon secara patut. Banyak yang masih menyimpan rasa atau persepsi yang tidak ilmiah ketika tema gender menyeruak ke tengah publik akademik. Hal ini menunjukkan bahwa kepada siapa tanggung jawab kebijakan pengarusutamaan gender belum dipahami oleh pimpinan fakultas maupun universitas, sebagaimana belum dipahaminya berbagai persoalan ketidaksetaraan gender yang terjadi pada lingkup institusi pendidikan tinggi.

Pemerintah Indonesia telah berkomitmen untuk mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender, dibuktikan dengan diterbitkannya berbagai pranata hukum mulai dari ratifikasi konvensi CEDAW dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi PBB Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita, kemudian terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah serta Instruksi Presiden (INPRES) Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam Pembangunan Nasional. Untuk respon universitas dan dunia pendidikan umumnya, persoalan ini dipandang picik oleh kalangan akademik, menimbulkan semacam "*delusion of gender*" yang dipengaruhi oleh asumsi kultural tentang gender.<sup>4</sup>

Inpres Nomor 9 Tahun 2000 telah menginstruksikan kepada seluruh pejabat negara, termasuk Gubernur dan Bupati/Walikota untuk melaksanakan PUG di seluruh wilayah Indonesia. Inpres ini

---

<sup>3</sup> Rasyidah, et al., (2008), *Potret Ksetaraan Gender di Kampus*, Banda Aceh: PSW IAIN Ar-Raniry, halaman 3.

<sup>4</sup> Lihat, Cordelia Fine, (2010), *Delusions of Gender: How Our Mind, Society and Neurosexism Create Differences*, New-York: WW Norton and Companies, hlm. 214.

diikuti dengan lahirnya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah; Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pengarusutamaan Gender di Daerah dan Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan RI No. 67 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Data Gender dan Anak. Di lingkungan kementerian pendidikan dan kebudayaan sendiri telah terdapat Peraturan Menteri Pendidikan Nomor 84 Tahun 2008 tentang Pedoman Pengarusutamaan Gender Bidang Pendidikan. Bahkan jauh sebelum semua peraturan ini dibuat, Aceh telah membuat sebuah deklarasi tentang gender dan populasi<sup>5</sup> dengan rujukan pada hukum agama Islam dan adat budaya Aceh.

Pengarusutamaan Gender sendiri merupakan keseluruhan upaya pada proses pembangunan yang mulai dari penyusunan perencanaan, pelaksanaan, pemantauan sampai dengan kegiatan evaluasi dengan perspektif gender serta melibatkan keseluruhan warga negara Indonesia, baik laki-laki maupun perempuan secara aktif dalam keseluruhan tahapannya.

Kondisi kesetaraan gender di bidang pendidikan di Indonesia – jika dilihat pada aspek kesempatan, akses serta manfaat – tampaknya belum menunjukkan hasil sebagaimana yang diharapkan. Meskipun Strategi Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional sudah dilakukan sejak tahun 2000 dan Pengarusutamaan Gender bidang pendidikan telah dilaksanakan oleh Departemen Pendidikan Nasional sejak tahun 2002, namun berdasarkan data statistik tentang

---

<sup>5</sup> Lihat, *Aceh Declaration on Population and Gender*, Banda Aceh: International Congress on Islam and Population Policy, (1990).

pembangunan manusia dan kesetaraan gender masib menunjukkan adanya kesenjangan gender di bidang pendidikan.<sup>6</sup>

Membicarakan pengarusutamaan gender (PUG) di bidang pendidikan mengacu pada arah dan strategi Pembangunan Pendidikan sebagaimana tercantum pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Bahwa tujuan pendidikan nasional adalah pembangunan pendidikan yang diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, dan kemajemukan bangsa.<sup>7</sup>

Upaya untuk melakukan identifikasi atas permasalahan gender yang mungkin terjadi di Universitas Malikussaleh ini, telah pernah dilakukan oleh berbagai Perguruan Tinggi lainnya di Indonesia. 2 (dua) diantaranya telah disampaikan di awal paparan ini dan selebihnya telah dilakukan oleh UIN Jakarta pada tahun 2003 dan UIN Yogyakarta pada tahun 2004. Merujuk pada hasil-hasil studi yang telah dilakukan sebelumnya, maka penelitian ini sebagai *baseline study* dan analisis institusional akan melakukan eksplorasi mendalam pada Universitas Malikussaleh dalam upaya untuk mengetahui ada atau tidaknya kesenjangan dan ketimpangan gender yang terjadi. Beberapa pertanyaan awal yang muncul terkait dengan studi ini adalah mengapa perlu dilakukannya *baseline study* gender? Mengapa profil gender dibutuhkan? Untuk itu, eksplorasi terhadap permasalahan-permasalahan yang diangkat dalam studi ini diharapkan dapat dijadikan 1) bahan dasar untuk melakukan analisa gender; 2) alat untuk membuat indikator kinerja dan mengukur kinerja, 3) sebagai

---

<sup>6</sup> Herien Puspitawati, (2007). diakses dari <http://psw.ipb.ac.id/wp-content/uploads/2011/11/PENGARUSUTAMAN-GENDER-PUG-BIDANG-PENDIDIKAN-DALAM-MENYONGSONG-ERA-GLOBALISASI.pdf>

<sup>7</sup> Lihat lebih lanjut pada Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

instrumen yang akan sangat dibutuhkan untuk penyusunan perencanaan dan penganggaran yang lebih responsif dan berkeadilan, dan 4) sebagai bahan monitoring dan evaluasi kemajuan pelaksanaan PUG.

Tidak dapat dipungkiri bahwa bagi sebagian masyarakat Aceh – ketika membicarakan gender – maka asosiasinya adalah pada tuntutan perempuan atas persamaan; tuntutan gerakan-gerakan perempuan untuk “menggugat” posisi dominan laki-laki. Bagaimana dengan ketidaksetaraan yang dialami oleh laki-laki, misalnya adanya pelabelan yang seringkali muncul dan ditujukan kepada anak laki-laki, dengan ungkapan “anak laki-laki biasanya lebih malas daripada anak perempuan”. Apakah pelabelan seperti ini tidak menunjukkan adanya ketidaksetaraan bagi laki-laki? Apakah ungkapan ini tidak memunculkan ketidakadilan bagi laki-laki. Bagaimana dengan data yang menunjukkan bahwa 10 peringkat teratas perolehan UAN adalah perempuan<sup>8</sup>; apakah negara - dalam hal ini sekolah - sudah memberikan perhatian yang berimbang? Apakah sekolah sudah mendalami hal-hal yang melatarbelakangi kondisi ini?.

## 1.2. Rumusan Masalah

Beranjak dari uraian pada latar belakang sebagaimana telah diuraikan di atas, maka studi ini akan memfokuskan kajian pada relasi gender dalam proses penyelenggaraan pendidikan di Universitas Malikussaleh dengan menghadirkan rumusan masalah sebagai berikut:

---

<sup>8</sup> Lihat diantaranya pada pemberitaan media berikut: <http://edukasi.kompasiana.com/2011/05/20/pelajar-perempuan-dominasi-10-besar-nilai-un-sma-cuma-satu-pelajar-pria-365777.html>; <http://www.beritasatu.com/nasional/117169-mendikbud-akan-beri-hadiah-siswa-peraih-nilai-un-tertinggi.html>; <http://m.merdeka.com/peristiwa/3-siswa-smp-ini-raih-un-tertinggi-dengan-nilai-990.html>

1. Bagaimanakah proses penyelenggaraan pendidikan di Universitas Malikussaleh? Apakah penyelenggaraan pendidikan telah menunjukkan realitas pembangunan yang berkeadilan gender yang diukur dengan indikator distribusi komposisi civitas akademika (dosen, pegawai dan mahasiswa) menurut variabel gender, tingkat pendidikan, jabatan fungsional, pangkat struktural dan golongan?
2. Bagaimana dinamika relasi gender di kalangan civitas akademika Universitas Malikussaleh? Relasi gender sangat dipengaruhi oleh asumsi, persepsi dan mitos tentang gender, maka penelitian ini juga akan berusaha melihat kembali sejauh mana asumsi-asumsi kultural tersebut berpengaruh dan/atau menghambat penerapan kebijakan (perencanaan dan penganggaran) yang responsif gender di Universitas Malikussaleh. Asumsi-asumsi kultural ini perlu ditelusuri mengingat banyaknya konstrain etik atau restrain dogmatik yang berkembang di Lhokseumawe khususnya dan kampus Unimal khususnya ketika berbicara menyangkut gender.
3. Bagaimana strategi yang digunakan Universitas Malikussaleh dalam mengupayakan kesetaraan gender dalam penyelenggaraan pendidikan? Strategi ini merupakan bentuk respon kreatif para pembuat kebijakan di tingkat atas kampus Universitas Malikussaleh untuk memasukkan pertimbangan-pertimbangan gender dalam pengembangan kampus di masa depan.

### **1.3. Tujuan dan Manfaat Penulisan**

*Baseline study* dan analisis institusional terhadap kesetaraan gender di Universitas Malikussaleh ini bertujuan untuk:

1. Mendeskripsikan proses penyelenggaraan pendidikan di Universitas Malikussaleh dengan menunjukkan realitas pembangunan gender;
2. Mengeksplorasi dinamika relasi gender di kalangan civitas akademika Universitas Malikussaleh;
3. Mengeksplorasi strategi kesetaraan gender dalam penyelenggaraan pendidikan oleh Universitas Malikussaleh.

Saat ini, temuan penelitian tidak lagi bermanfaat hanya “ilmu untuk ilmu” tetapi juga diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis pada bidang ilmu ataupun fokus kajian yang dilakukan. Untuk itu, studi ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis sebagai studi dasar bagi penelitian-penelitian yang sama dalam konteks lokasi ataupun struktur sosial dan kultural yang berbeda.

Selain itu, studi ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi pengambil kebijakan di lingkungan Universitas Malikussaleh khususnya, dan pada institusi pendidikan umumnya: *pertama*, sebagai bahan dasar untuk dapat melakukan analisa gender di Unimal; *kedua*, sebagai alat untuk menyusun indikator kinerja dan mengukur kinerja; *ketiga*, sebagai instrumen dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran yang lebih responsif dan berkeadilan serta *ke-empat*, sebagai bahan monitoring dan evaluasi kemajuan pelaksanaan PUG.

## **BAB 2**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **2.1. Gender, Kesetaraan Gender dan Pengarusutamaan Gender (PUG)**

Gender sebagai sebuah terminologi maupun konsep telah mendapatkan pembahasan yang tidak putus, bahkan dalam setiap analisis sosial – istilah gender – kerap menjadi pokok bahasan dalam wacana perdebatan terkait dengan perubahan sosial. Gender sebagai istilah maupun konsep dibedakan dengan istilah *sex* atau jenis kelamin. Kata gender sering diartikan sebagai kelompok laki-laki, perempuan atau perbedaan jenis kelamin. Untuk memahami kata gender, harus dibedakan dengan kata seks atau jenis kelamin. Secara struktur biologis atau jenis kelamin, manusia terdiri dari laki-laki dan perempuan yang masing-masingnya memiliki alat dan fungsi biologis yang melekat serta tidak dapat dipertukarkan.<sup>9</sup>

Gender dalam Ensiklopedia Feminis diartikan sebagai kelompok atribut dan perilaku yang dibentuk secara kultural yang ada pada laki-laki ataupun perempuan.<sup>10</sup> Artinya, gender mengacu pada peran

---

<sup>9</sup> Trisakti Handayani dan Sugiarti, (2006), *Konsep dan Teknik Penelitian Gender (edisi revisi)*, UMM Pres, Malang, 2006, halaman 4 – 5.

<sup>10</sup> Maggie Humm, (2002), *Ensiklopedia Feminisme*, Fajar Pustaka Baru, Yogyakarta, 2002, halaman 177.

perempuan dan laki-laki yang dikonstruksi secara sosial, dipelajari dan dapat berubah dari waktu ke waktu dan beragam menurut budaya dan antar budaya.

Apakah gender perlu dipermasalahkan? – pertanyaan ini kerap mengemuka pada setiap perbincangan, diskusi maupun berbagai kegiatan perencanaan pembangunan. Jawabannya adalah tidak, sepanjang tidak terjadi diskriminasi, ketimpangan, ketidakadilan dan apapun istilahnya terhadap konstruksi dimaksud. Ketidakadilan gender merupakan satu kondisi ketimpangan yang terjadi sehingga menyebabkan salah satu gender mengalami diskriminasi.<sup>11</sup> Realitas yang terjadi saat ini menunjukkan bahwa ketimpangan gender banyak terjadi pada perempuan. Bentuk-bentuk ketimpangan gender adalah (1) kekerasan, (2) beban ganda, (3) subordinasi, (4) marginalisasi dan (5) *stereotype*.

Pengaruh gender dalam struktur sosial dapat dilihat dalam budaya pada suatu masyarakat. Di satu sisi, struktur sosial dapat dilihat melalui peran yang dimainkan kelompok-kelompok dalam masyarakat. Pada sisi lain, struktur sosial dapat dilihat pada status sosial kelompok-kelompok dalam masyarakat, seperti distribusi kekayaan, penghasilan, kekuasaan dan prestise.<sup>12</sup>

Jika gender difahami sebagai konstruksi sosial masyarakat yang memandang peran laki-laki dan perempuan, maka kesetaraan gender adalah merupakan kesamaan kondisi bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh kesempatan dan hak-haknya sebagai manusia, agar berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, ekonomi, sosial budaya, pertahanan dan keamanan nasional serta kesamaan

---

<sup>11</sup> Elfi Muawanah dan Rifa Hidayah, (2006), *Menuju Kesetaraan Gender*, Kutub Minar, Malang, 2006, halaman 16.

<sup>12</sup> Nasaruddin Umar, (1999), *Argumen Kesetaraan Jender – Perspektif Al Qur'an*, Paramadina, Jakarta, 1999, halaman 73.

dalam menikmati hasil pembangunan tersebut. Kondisi ini menuntut adanya kesadaran penuh dari berbagai pihak sehingga gender dapat dijadikan perspektif baru dan menjadi bagian dari kontrol sosial – bagaimana dan sejauh mana - prinsip keadilan, penghargaan atas martabat kemanusiaan dan perlakuan yang sama dihadapan apapun antar sesama manusia termasuk laki-laki dan perempuan diterapkan, dengan batasan tidak dalam tataran kodrat. Di masyarakat Arab sendiri, banyak perempuan yang sudah berani menolak calon suami yang dipilih orang tuanya jika sang calon tidak bisa menunjukkan kemampuannya dalam mencari rejeki untuk menikmati dunia modern.<sup>13</sup> Situasi ini sangat mirip dengan kemajuan modernitas di Aceh.

Dipahami bahwa persoalan kesetaraan gender yang timbul sering kali dikarenakan adanya mis-interpretasi atas ajaran agama maupun faktor budaya patriarkhi yang kuat. Oleh karena itu, menguraikan persoalan kemitraan laki-laki dan perempuan dengan merujuk pada sumber ajaran, dapat menimbulkan beda pendapat, apalagi memahami teks-teks keagamaan, bahkan teks apapun, dipengaruhi oleh banyak faktor. Bukan hanya tingkat pengetahuan tetapi juga latar belakang pendidikan, budaya serta kondisi sosial masyarakat. Ini belum lagi yang diakibatkan oleh kesalahpahaman memahami latar belakang teks dan sifat dari bahasanya.<sup>14</sup>

Membicarakan gender, selain membahas tentang berbagai bentuk ketimpangan yang mungkin timbul akibat relasi yang tidak setara juga mendiskusikan berbagai upaya penyadaran terhadapnya. Berbagai studi menunjukkan bahwa untuk membangun kesadaran

---

<sup>13</sup> Lihat, Lila Abu-Lughod, (1986). *Veiled sentiments: Honor and poetry in a Bedouin society*. Berkeley, Los Angeles and London: University of California Press.

<sup>14</sup> Quraish Shihab, (1999), *Kesetaraan Jender dalam Islam*, dalam "Kata Pengantar" buku Nasaruddin Umar, *Argumen Kesetaraan Jender –Perspektif Al Qur'an*, Paramadina, Jakarta, 1999, halaman xxvii.

terhadap perempuan dapat dilakukan melalui proses pendidikan. Pendidikan sebagai suatu proses yang sifatnya terus menerus dan berulang akan membentuk orientasi pada pengenalan realitas diri manusia dan dirinya sendiri. Untuk itu, upaya meningkatkan kesadaran gender juga perlu dibarengi dengan kebijakan yang komprehensif. Indonesia, melalui Instruksi Presiden No. 9 tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender (PUG) telah menetapkan suatu strategi yang dilakukan secara rasional dan sistematis untuk mencapai dan mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dalam sejumlah aspek kehidupan manusia seperti; rumah tangga, masyarakat dan negara, melalui kebijakan dan program yang memperhatikan pengalaman, aspirasi, kebutuhan dan permasalahan perempuan dan laki-laki ke dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi dari seluruh kebijakan dan program di berbagai bidang kehidupan dan pembangunan.

Menurut Ryant Nugroho, upaya-upaya yang paling tepat dilakukan untuk mensosialisasikan kesetaraan gender ini, yaitu dengan cara: (1) Pembakuan istilah gender dengan acuan pada keberadaan segala sesuatu yang ada di masyarakat secara tradisi, dengan mempertimbangkan berbagai muatan sosial budaya, ekonomi dan politik dalam konteks akses terhadap berbagai muatan pembangunan, (2) Pembedaan analisis gender tidak lagi sekedar merujuk pada pembedaan biologis atau seks (laki-laki atau perempuan) atau sifat perseorangan (maskulin – feminin) akan tetapi mengacu pada perspektif gender menurut dimensi sosial budaya, dan (3) Perencanaan pembangunan perlu dilakukan dengan mempertimbangkan perbedaan peran gender dan ketergantungan antara laki-laki dan perempuan sebagai sesuatu hal yang dapat diubah dan akan mengalami perubahan sesuai dengan kondisi sosial – budaya

masyarakat yang bersangkutan. Jika cara ini dilakukan maka dapat diharapkan proses pemudaran *stereotype* pembagian peran seks (biologis) yang bersifat *rigid* dapat berlangsung.<sup>15</sup>

Persoalan kesetaraan gender yang paling mendasar adalah belum semua perempuan memiliki atribut – atribut sosial yang mendukung pemberdayaannya dalam meraih kesetaraan berperan. Dengan demikian, tanpa upaya melihat kesetaraan gender dalam sudut pandang perempuan tampaknya subordinasi tersembunyi bagi perempuan akan tetap berlangsung. Meskipun banyak pihak yang tidak sepaham akan tetap menyanggah dengan keras. Akan tetapi apabila persoalan seperti ini tetap dibiarkan maka *stereotype* pencitraan peran yang membedakan kemampuan seseorang dalam berperan berdasarkan perbedaan biologis akan terus melembaga.<sup>16</sup>

Pengarusutamaan Gender dalam prakteknya mengalami berbagai kendala, yaitu: (a) belum meratanya pemahaman tentang konsep gender dan PUG di kalangan *decision makers*, (b) Inpres 9 Tahun 2000 tidak cukup kuat untuk dijadikan landasan hukum – walaupun saat ini, berbagai Peraturan Pemerintah telah diterbitkan dalam upaya untuk mengantisipasi kelemahan dari aspek yuridis, (c) masalah pengenalan strategi PUG yang belum cukup menjawab kebutuhan sektor dan daerah, (d) terbatasnya indikator gender yang dapat digunakan untuk menganalisis dan menyusun kebijakan, serta (e) belum digunakannya analisis gender dalam perencanaan pembangunan.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Shihab, *ibid.*, halaman 35 – 36. Lihat juga, Dadang S., *et al.*, (1997). *Membicarakan Feminisme: Refleksi Muslimah atas Peran Sosial Kaum Wanita*, Penerbit Pustaka Hidayah, hal. 32.

<sup>16</sup> Riant Nugroho, (2008), *Gender dan Strategi Pengarus-Utamaanya di Indonesia*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2008, halaman 35.

<sup>17</sup> *Jurnal Perempuan*, Vol. 50, "Pengarusutamaan Gender –sebuah Penantian Panjang: Prolog," 2006, halaman 4.

PUG tidak memerlukan dana khusus dikarenakan bukan program, melainkan strategi yang digunakan dalam keseluruhan proses pembangunan. Berbagai teori PUG mensyaratkan PUG dijalankan di dua tingkatan organisasi yaitu institusional (kebijakan, struktur, sistem dan prosedur) dan tingkat operasional (perubahan pada tingkat program yang dijalankan oleh organisasi). Untuk itu, transformasi di tingkat institusi sangat dibutuhkan. Pertanyaan yang mungkin timbul selanjutnya adalah dimulai dari mana? Dikarenakan, fokus dari transformasi institusi bukan hanya meningkatnya kondisi material perempuan tapi juga berubahnya praktek institusi, artinya sistem sosial dan struktur sosial harus berubah.

PUG beroperasi pada 3 (tiga) tingkatan, yaitu pada (1) tingkat makro: pembuat kebijakan; (2) meso: tingkat organisasi, dan (3) mikro: pada satu program tertentu.<sup>18</sup> Hal penting lainnya yang perlu dicermati adalah, bahwa PUG tidak hanya dilakukan dengan melakukan pengembangan kapasitas individu, melainkan juga dilakukannya perubahan pada aturan formal dan informal sebuah institusi sebenarnya.

### **2.3. Penelitian Terdahulu**

Kathryn Robinson (2009) melihat bahwa isu gender masih dipandang sebagai isu dengan muatan politik yang kental.<sup>19</sup> Studinya melihat suramnya pengarusutamaan gender ke dalam proses pembangunan yang sangat bias kultur dan agama. Pada masa Reformasi, negara Indonesia mengalami demokratisasi yang keras dengan munculnya partai-partai berbasis agama yang menentang

---

<sup>18</sup> A. Rao dan D. Kelleher, (2005), "Is There Life After Gender Mainstreaming?", dalam *Gender & Development*, Vol. 13 No. 2, July, 2005.

<sup>19</sup> Lihat, Kathryn Robinson, (2009), *Gender, Islam and Democracy in Indonesia*, London dan New York: Routledge.

konsep gender masuk ke berbagai lembaga politik, dan juga lembaga pendidikan. Hartian Silawati dalam studinya menyampaikan bahwa tidak ada resep mujarab yang bisa menyatukan PUG dalam proses pembangunan, semuanya harus berjalan bertahap. Memahami prinsip dan latar belakang kehadiran PUG akan membentuk kesadaran kritis untuk turut menentukan paradigma pembangunan. Keadilan dan kesetaraan gender harus menjadi bagian tak terpisahkan dari tujuan pembangunan. Disampaikan juga bahwa semua penguatan persyaratan gender – integrasi dimensi gender dalam proses perencanaan dan anggaran, pelaksanaan dan monitoring serta evaluasi rutin, sebaiknya dilakukan dengan pedoman itu.<sup>20</sup>

Upaya – upaya untuk mengatasi berbagai persoalan dalam pelaksanaan strategi PUG perlu dilakukan secara sistematis, terukur, efektif, dan berkesinambungan pada setiap starata dan harus dituangkan ke dalam aksi nasional dengan kekuatan hukum yang kuat. Penyusunan aksi nasional ini menurut Surjadi Soeparman harus mendapat dukungan yang luas melalui proses konsultasi sektoral, lokal, dan publik serta harus didukung oleh masyarakat madani (*civil society*). Globalisasi dan modernitas telah menciptakan jurang perbedaan yang tajam dan menganga di hampir semua sektor dimana gender seringkali dimenangkan oleh sisi maskulin.<sup>21</sup> Namun demikian, sebaik apapun penyusunan aksi nasional tersebut, tanpa komitmen yang kuat, partisipasi segenap komponen pembangunan dan

---

<sup>20</sup> Hartian Silawati, (2006), “Pengarusutamaan Gender: Mulai dari Mana?”, *Jurnal Perempuan, Pengarusutamaan Gender*, Vol. 50, 2006, halaman 19 – 31.

<sup>21</sup> Lihat, Arjun Appadurai, (1990), “Disjunction and difference in the global cultural economy”, dalam *Global culture: Nationalism, globalization and modernity*, ed. M. Featherstone, 279–310. London: Sage.

masyarakat madani, serta mobilisasi sumber daya, ia hanya akan menjadi rumusan di atas kertas saja.<sup>22</sup>

Terkait dengan kebijakan kesetaraan gender pada bidang pendidikan, Herien Puspitawati menyampaikan 3 (tiga) hal yang penting diperiksa kembali, yaitu: (1) Pengembangan Kapasitas Kelembagaan Berwawasan Gender; (2) Peningkatan Penyebarluasan Pendidikan Berwawasan Gender, dan (3) Peningkatan Kekuatan Perempuan dalam Pengambilan Keputusan di Bidang Pendidikan.<sup>23</sup>

Studi analisis terkait dengan kesetaraan gender di bidang pendidikan, khususnya pada institusi pendidikan tinggi telah dilakukan berbagai pihak, diantaranya – sebagaimana telah disampaikan pada awal tulisan ini, yaitu UIN Malang, UIN Jogjakarta, UIN Jakarta, IAIN Ar-Raniry Banda Aceh. Hasil studi ini menunjukkan keragaman praktek pengarusutamaan gender di lembaga pendidikan tinggi. Sebagiannya memperlihatkan bahwa beban pelaksanaan PUG tampaknya diberikan kepada lembaga-lembaga terkait, misalnya kepada Pusat Studi Wanita/ Pusat Studi Gender. Hal ini menunjukkan bahwa upaya mewujudkan kesetaraan gender masih dipandang oleh pengambil kebijakan sebagai kewenangan sektoral.

### **2.3 Institusi Sensitif Gender**

Institusi adalah merupakan sebuah kerangka yang didalamnya berisi aturan dan norma yang dibuat untuk membatasi berbagai

---

<sup>22</sup> Surjadi Soeparman, (2006), “Mengapa Gender Mainstreaming Menjadi Aksi Nasional?”, dalam *Jurnal Perempuan*, Vol. 50, 2006, halaman 35 – 43.

<sup>23</sup> Herien Puspitawati, (2007), *Pengarusutamaan Gender (PUG) Bidang Pendidikan Dalam Menyongsong Era Globalisasi*, disampaikan pada Loka Karya Pengarusutamaan Gender dalam Pengelolaan Sumberdaya Lingkungan Menuju Kualitas Kehidupan Berkelanjutan, Kampus IPB Darmaga, 10 September 2007, diakses dari <http://psw.ipb.ac.id/wp-content/uploads/2011/11/PENGARUSUTAMAN-GENDER-PUG-BIDANG-PENDIDIKAN-DALAM-MENYONGSONG-ERA-GLOBALISASI.pdf>

pilihan anggotanya. Institusi menyediakan struktur bagi kehidupan sehari-hari melalui pembakuan dan pelembagaan perilaku yang ajek dan sama untuk menghindari kepastian.<sup>24</sup> Perubahan pada institusi merupakan keharusan yang memiliki banyak tantangan dalam prosesnya karena banyaknya unsur yang terlibat yang merupakan kesatuan sistem organisasi. 4 (empat) unsur utama yang menjadi kunci perubahan organisasi atau dalam hal ini institusi adalah:

1. Strategi, yaitu sasaran – sasaran organisasi dan cara-cara yang ditempuh untuk mencapai sasaran tersebut;
2. Struktur, yaitu pembagian dan pengelompokan tugas-tugas, wewenang serta tanggungjawab, posisi-posisi relatif dan hubungan formal antar anggotanya;
3. Sistem, yaitu syarat-syarat dan kesepakatan-kesepakatan yang berkaitan dengan tata cara (informasi, komunikasi dan pembuatan keputusan), serta aliran sumber daya (uang dan barang), dan;
4. Budaya, yaitu perpaduan atau penjumlahan pendapat-pendapat perorangan, nilai-nilai yang dianut bersama, dan norma-norma yang dianut oleh para anggota.<sup>25</sup>

Keempat unsur ini akan digunakan dalam melihat dan menganalisis gerak perubahan yang ada di Universitas Malikussaleh. Perubahan – jika diinginkan – maka, terdapat 2 (dua) hal yang harus dilakukan oleh organisasi atau institusi, yaitu: pertama, bersikap terbuka untuk menerima perubahan dengan menunjukkan kesediaan untuk belajar, siap mengembangkan mekanis belajar organisasi dan kedua, adanya keinginan untuk berubah. Keinginan tersebut harus

---

<sup>24</sup> Sinta R. Dewi, (2006), "Gender Mainstreaming: Feminisme, Gender dan Transformasi Institusi," dalam *Jurnal Perempuan*, Vol. 50, 2006, halaman 16.

<sup>25</sup> Rasyidah, op. cit., halaman 19, mengutip dari Mandy Macdonald, dkk., *Gender dan Perubahan Organisasi: Menjembatani Kesenjangan antara Kebijakan dan Praktek*, Terj. Omi Intan Naomi, INSIST, Jogjakarta, 1999, halaman 15 – 16.

menjadi keinginan kolektif, bukan sekedar keinginan personal. Hal lain yang tidak kalah pentingnya adalah adanya komitmen kolektif yang kuat untuk dapat menuju perubahan.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Metode Pengumpulan Data**

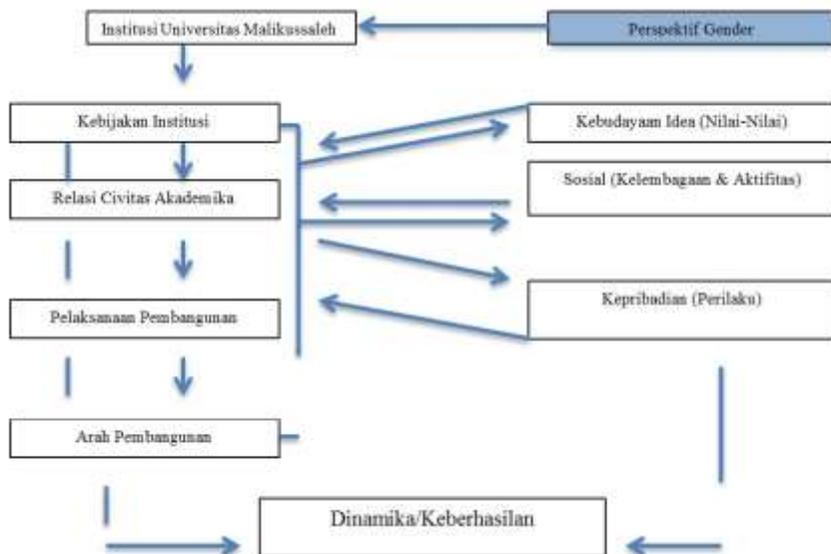
Studi ini merupakan studi eksplorasi terhadap kesetaraan gender di Universitas Malikussaleh yang dilakukan dengan menggunakan kombinasi antara penelitian kualitatif disertai dengan menghadirkan data kuantitatif. Penelitian kuantitatif dilakukan dengan menganalisis data terpilah dari Universitas Malikussaleh dengan indikator responsif gender, serta berlandaskan pada analisis proba dengan mengukur kesetaraan gender dari tiga hal, yaitu: kesempatan, akses dan manfaat.

Sebagai *baseline study* dan analisis kelembagaan, studi ini akan memberikan kontribusi bagi strategi dan kebijakan pembangunan di Universitas Malikussaleh. Secara konseptual, skema berikut akan memberikan gambaran tentang alur pikir pelaksanaan penelitian ini. Cermin kesetaraan gender di Universitas Malikussaleh akan terlihat pada kebijakan institusi, relasi antara civitas akademika serta aktivitas dan prilaku-prilaku di lembaga. Oleh karenanya studi kualitatif akan dipergunakan dalam menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata lisan maupun dengan cara mengamati prilaku dari orang-orang.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> Lexy J. Moleong, (1990), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 1990, halaman 13.

**Skema 1.**  
**Skema Penelitian**



Penelitian ini menggunakan dua metode pengumpulan data, pengumpulan data primer dan data sekunder. Pada tahapan perencanaan telah ditetapkan bahwa pengumpulan data primer (*primary sources*) dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- 1) Teknik wawancara mendalam (*in-depth interviews*) dengan para informan: terdiri dari Pimpinan Universitas Malikussaleh – Rektor, Pembantu Rektor, Dekan, Kepala Biro, Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) dan Kepala Pusat. Wawancara dilakukan untuk mengetahui kebijakan dan strategi Universitas Malikussaleh dalam melaksanakan pembangunan di lingkungan Universitas Malikussaleh. Wawancara kepada civitas akademika Universitas Malikussaleh juga akan dilakukan untuk mengetahui relasi antara para pihak. Informan maupun responden ditentukan secara *purposive sampling*.

- 2) Teknik observasi atau pengamatan juga akan dilakukan untuk mendapatkan informasi dari perspektif gender. Kegiatan observasi akan dilakukan terhadap berbagai persoalan dan realitas yang terjadi – meliputi aktivitas belajar, suasana kerja, aktifitas dosen, karyawan dan mahasiswa, rapat-rapat yang diselenggarakan maupun berbagai kegiatan akademik lainnya seperti seminar, lokakarya dan juga waktu istirahat.
- 3) Penyebaran angket kepada 60 (enam puluh) orang dosen. Angket memuat daftar pertanyaan yang diberikan kepada 30 orang dosen laki-laki dan 30 orang dosen perempuan. Angket juga akan disebar di kalangan mahasiswa dan staf akademik sejumlah masing-masingnya 30 orang. Penyebaran angket ini bertujuan untuk menganalisis relasi gender yang ada diantara civitas akademika dan sebagai alat uji silang data dan pendalaman terhadap konteks dari fakta yang ditemukan.
- 4) *Focus Group Discussion* (FGD), dilakukan untuk menggali lebih dalam terkait dengan persoalan kesetaraan gender di lingkungan Universitas. Kegiatan ini diharapkan dapat menjadi alat dalam sharing pengalaman dan mengetahui respon dari civitas akademika terhadap kesetaraan gender di lingkungan kampus.

Selain keempat teknik tersebut di atas, studi ini juga akan melakukan pengumpulan data sekunder (*secondary sources*) dilakukan melalui penelusuran bahan-bahan tertulis seperti Statuta Universitas Malikussaleh, data statistik, SK, Peraturan kebijakan, serta berbagai dokumen lainnya yang dianggap penting. Pengumpulan data dokumen ini akan dibatasi untuk enam tahun terakhir, yaitu sejak tahun 2008 sampai dengan 2013.

### **3.2. Tahapan Penelitian**

Studi ini sampai dengan disusunnya naskah buku dilakukan dalam jangka waktu 12 (dua belas) bulan dengan melalui 7 (tujuh) tahap: Tahap *pertama*, persiapan operasional di mana diadakan sejumlah rapat kecil konsultasi antara penulis dan rekan sejawat peneliti dan pengumpul data awal lapangan. Tahap *kedua*, pengumpulan data sekunder (*secondary sources*) dengan menelusuri sumber-sumber yang berkaitan dengan perceraian di luar pengadilan secara umum pada periode-periode penting yang menjadi fokus perhatian studi ini melalui buku-buku, majalah-majalah, surat-kabar, buletin atau pamflet, dan lain-lain. Tahap *ketiga*, pengumpulan data primer, yakni pelaksanaan wawancara mendalam dengan informan dari berbagai latar belakang. Selanjutnya, secara simultan akan dilakukan proses pembuatan transkripsi wawancara dalam bentuk *hard-copy* sebagai dokumen referensi. Observasi dan kegiatan Focus Group Discussion juga akan dilakukan pada tahapan ini. Tahap *keempat*, kategorisasi data atau taksonomi data yang berkorelasi dengan masing-masing bab dalam hasil penelitian. Jika data yang terkumpul terlalu banyak, maka akan dilakukan proses reduksi data sehingga yang akan dikutip dan dicatat dalam bagian hanya yang esensial saja. Tahap *kelima*, diadakan seminar hasil dalam bentuk seminar, diskusi maupun *Focus Group Discussion* - merupakan suatu diskusi internal terbatas yang mendiskusikan kerangka penulisan laporan dan artikel yang utuh sebagai satu kesatuan (*integral*) untuk menentukan judul laporan penelitian yang lebih sesuai. Tahap *keenam*, penulisan laporan yang dilakukan oleh penulis dengan pembabakan yang sudah disepakati berdasarkan seminar hasil/diskusi/FGD dan temuan data di lapangan dan data sekunder lainnya. Tahap *ketujuh*, pencetakan laporan dan persiapan teknis lainnya seperti pembuatan indeks dan perbaikan-perbaikan teknis penulisan lainnya yang ada serta penyusunan artikel ilmiah dan naskah buku dibarengi dengan diselenggarakannya kegiatan diseminasi hasil penelitian

yang juga bertujuan untuk menghimpun informasi-informasi dan usulan perubahan dari peserta.

## **BAB 4**

### **KESETARAAN GENDER**

#### **DI UNIVERSITAS MALIKUSSALEH**

#### **4.1. Gambaran Umum Hasil Penelitian**

Secara umum, studi ini menemukan bahwa dalam penyelenggaraan pendidikan di Universitas Malikussaleh tidak melakukan pembatasan terhadap jenis kelamin tertentu: laki-laki maupun perempuan. Kesempatan yang sama dibuka bagi kedua jenis kelamin – mahasiswa maupun mahasiswi – untuk mendapatkan akses masuk ke Universitas Malikussaleh. Dari segi pelayanan juga demikian, dianggap tidak ada perbedaan pelayanan yang diberikan oleh para petugas kepada mahasiswa maupun mahasiswi. Kondisi ini dapat dikategorikan sebagai netral gender.

Relasi gender yang ada diantara civitas akademika juga menunjukkan cermin yang dinamis, artinya menunjukkan suatu dinamika. Bahwa tidak pernah ada perempuan yang maju pada pemilihan rektor maupun dekan sebagai pimpinan tertinggi dari universitas maupun fakultas di lingkungan Unimal menjadi menarik untuk dieksplorasi secara mendalam. Namun demikian, pada periode saat ini beberapa Dekan sudah menunjukkan suatu tindakan progresif dengan memilih pembantu dekan perempuan. Pertanyaan-pertanyaan yang muncul terkait dengan keberadaan pembantu dekan perempuan ini juga menunjukkan suatu dinamika, mulai dari apakah mereka mampu? Apakah mereka layak dipilih? Dan apa motivasi atau pertimbangan yang melatarbelakangi dekan memilih pejabat

perempuan. Yang masih disayangkan adalah masih minimnya jumlah pemimpin perempuan, tidak hanya pada *top level management* setingkat rektor maupun dekan, namun juga pada tingkat pembantu dekan, ketua jurusan, sekretaris jurusan, pimpinan lembaga, maupun pimpinan unit pelaksana teknis.

Berbagai faktor internal maupun eksternal ikut mempengaruhi dinamika relasi antara civitas akademika Unimal. Tidak dapat dipungkiri bahwa masih ada sebahagian kalangan yang menganggap bahwa faktor perempuannya-lah yang sebenarnya menentukan dapat/tidaknya yang bersangkutan dipilih; bagaimana kemampuan kinerjanya?; bagaimana kemampuannya mengelola waktu dan beban kerja; bagaimana interaksinya dengan civitas akademika lainnya. Faktor “kedekatan” – misalnya si perempuan yang bersangkutan adalah konstituen dari dekan terpilih – mau tidak mau turut menjadi bahan pertimbangan.

Namun demikian, dikarenakan hambatan-hambatan sebagaimana telah disampaikan sebelumnya maka studi ini belum dapat mengeksplorasi dan menganalisis secara mendalam terhadap apakah tidak adanya perbedaan sebagaimana telah disampaikan di atas telah mencerminkan keadilan?, telah mencerminkan kesetaraan gender?.

#### **4.2. Penyelenggaraan Pendidikan di Universitas Malikussaleh: Cermin Pembangunan yang Berkeadilan Gender?**

Uraian pada sub bab ini akan dimulai dengan sejarah singkat kelahiran Unimal. Bagian ini akan memberikan deskripsi singkat kelahiran Unimal di Aceh Utara. Pembahasan dilanjutkan dengan deskripsi atas fakultas-fakultas dan lembaga yang ada di lingkungan Unimal.

#### **4.2.1. Sejarah Singkat, Visi dan Misi Universitas Malikussaleh**

##### **A. Sejarah Perkembangan Universitas Malikussaleh (1969-2000)<sup>27</sup>**

Mengkaji secara historis, sejak awal berdirinya Unimal - meskipun kecil - namun memiliki spirit kemajuan yang besar.<sup>28</sup> Unimal mengambil nama besar Sultan Kerajaan Samudera-Pasai pertama yang keberadaannya menjadi landasan semangat estafet kepemimpinan dan pembangunan. Sifat kepeloporan, kedinamisan, serta patriotismenya Sultan Malikussaleh menjadi bagian yang terus diimplementasikan dalam keseluruhan aktivitas segenap civitas akademika Unimal. Kerajaan Islam Samudera Pasai dalam sejarah tercatat sebagai Kerajaan Islam pertama di Nusantara yang menjadi cikal bakal pusat pengembangan dan penyebaran agama Islam di kawasan Nusantara dan Asia Tenggara serta merupakan pusat peradaban Islam, pusat pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi serta seni ternama sehingga pada masa itu, kerajaan Samudera Pasai telah memberikan sumbangan kemajuan dan kemakmuran bagi segenap lingkungannya. Universitas ini juga mewarisi semangat juang Sultan Malikussaleh yang ketika berkuasa telah menghasilkan *syech* (guru besar) dan ilmuwan lainnya yang tersebar ke Jawa dan kawasan Asia Tenggara. Sehingga kecemerlangan pemikiran mereka pada saat itu telah memberi dampak besar pada Era Kemakmuran dan Kejayaan

---

<sup>27</sup> Informasi atas sejarah perkembangan Unimal didapat melalui berbagai arsip dan dokumentasi diantaranya Memorandum Akhir Jabatan Rektor Unimal masa Rektor Prof. A. Hadi Arifin, SE., M.Si, Profil Unimal yang dimuat dalam website <http://unimal.ac.id>, dokumen draft buku Sejarah Berdirinya Universitas Malikussaleh, transkripsi rekaman wawancara Tim Perumus RANPERDA UNIMA dan STAIM bersama H.A. Hamid Hasan (mantan Ketua DPRK Aceh Utara) serta wawancara dengan berbagai pihak.

<sup>28</sup> Lihat, Dokumen draft buku A. Hadi Arifin, (2009), *Sejarah Berdirinya Universitas Malikussaleh*, Lhokseumawe: Unimal Press. Lihat juga *Memorandum Akhir Jabatan Rektor Unimal masa Rektor Prof. A. Hadi Arifin, SE., M.Si.* (2012).

(*Welfare State*) atau "*baldatun thayyibatun wa rabbun ghafur*", suatu Negeri Indah, Adil, dan Makmur yang Diridhai Allah SWT.

Sultan Malikussaleh bukan saja telah mampu meletakkan dasar yang kokoh pada masanya, bahkan fondasi yang pernah ia tegakkan telah mewarnai watak dan *spirit* bangsa ini hingga sekarang. Meskipun di daerah Aceh Kerajaan Samudera Pasai telah lenyap dan Malikussaleh juga telah wafat, namun semangat kepeloporan, kedinamisan, serta patriotismenya masih tetap terukir di sanubari dan menjadi pendorong perjuangan bangsa ini.

Dari segi organisasi atau kelembagaan, cikal bakal pendirian Universitas Malikussaleh pada tahun 1969 digagas oleh Abdul Wahab Dahlawy<sup>29</sup>, ketika itu menjabat sebagai Bupati Aceh Utara yang juga merupakan tokoh pembaharuan di Aceh Utara. Di awal pendiriannya, melalui Surat Keputusan Bupati/Kepala Daerah Tingkat II Aceh Utara Nomor: 01/TH/1969 tanggal 12 Juni 1969 didirikan akademi yang bernama Akademi Ilmu Agama (AIA) bertempat di Lhokseumawe - ibukota Daerah Tingkat II Aceh Utara waktu itu. Dalam perkembangannya, pada tahun 1971 melalui akta notaris nomor 15 tertanggal 17 Juli 1971 telah didaftarkan Yayasan Perguruan Tinggi Islam (YPTI) sebagai badan yang bertanggung jawab terhadap pengembangan AIA.

AIA sendiri selanjutnya dirubah namanya menjadi Perguruan Tinggi Islam dengan jurusan Akademi Syariah, Akademi Ilmu Politik, Akademi Tarbiyah serta Dayah Tinggi/Pesantren Luhur. Perguruan Tinggi Islam ini mengalami perubahan nama lagi menjadi Perguruan Tinggi Islam Malikussaleh (disingkat dengan sebutan PERTIM) yang dicantumkan dalam Surat Keputusan tertanggal 24 Mei 1972.

---

<sup>29</sup> *Ibid.*

Pada kurun waktu tahun 1972 sampai dengan 1980 PERTIM mengalami keadaan yang dianggap kurang menentu sehingga pada tahun 1980 (tidak diketahui dengan pasti tanggal serta bulannya) diadakan rapat pengurus yayasan dengan hasilnya melahirkan beberapa keputusan yaitu membentuk pengurus baru dan mengubah nama Yayasan Perguruan Tinggi Islam Malikussaleh (PERTIM) menjadi Yayasan Universitas Malikussaleh (UNIMA). Keberadaan yayasan ini diperkuat dengan Akte Notaris No. 9 dan didalamnya terdapat 3 Fakultas yaitu Fakultas Syariah, Fakultas Sosial dan Politik serta Fakultas Hukum dan Pengetahuan Masyarakat.

Dalam perjalanannya UNIMA pada masa itu belum dapat memenuhi persyaratan-persyaratan yang dituntut atas keberadaan suatu universitas sehingga melalui Akte Notaris No. No. 054 tertanggal 16 Februari 1981, UNIMA dirubah lagi menjadi Yayasan Perguruan Tinggi Malikussaleh yang didalamnya terdapat Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara dan Administrasi Niaga dengan jurusan Ilmu Administrasi Negara, Ilmu Pemerintahan, D III Kesekretariatan – dan Sekolah Tinggi Teknik dengan jurusan Teknik Sipil, Teknik Mesin, Teknik dan Manajemen Industri serta Fakultas Syariah.

Dalam sejarahnya yang panjang dan melalui proses yang rumit pula, akhirnya tanggal 18 Juli 1984 dengan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 0607/0/1984 Sekolah Tinggi Administrasi Negara (STAN) memperoleh *Status Terdaftar*. Sedangkan Sekolah Tinggi Teknik (STT) mendapat giliran status terdaftar pada tanggal 24 Agustus 1984, dengan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 0392/0/1984. Selanjutnya pada tahun 1986, telah diterbitkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor: 029/SK/PPS/Kop.I/1986 tertanggal 27 Februari 1986 dan pada saat itu, Unimal telah memiliki 7 (tujuh) fakultas, yaitu

Fakultas Teknik, Fakultas Administrasi, Fakultas Pertanian, Fakultas Ekonomi, Fakultas Hukum, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan dan Fakultas Syariah.

Penentuan lokasi kampus Unimal sebelumnya dilakukan melalui studi evaluasi<sup>30</sup> pada lima lokasi yaitu, Kampus Reuleut, Cot Kareung, Cot Girek, Bukit Rata dan Lancang Garam. Penilaian terhadap masing-masing calon lokasi dilakukan dengan menentukan kriteria-kriteria sebagai berikut: (1) Kesesuaian RUTRK dan Kendala Geofisik masing-masing lokasi; (2) Keunggulan relatif masing-masing lokasi; (3) Ketersediaan prasarana masing-masing lokasi; (4) Ketersediaan sarana dan lain-lain masing-masing lokasi; (5) Perhitungan indeks nilai evaluasi masing-masing lokasi; (6) Aspek sosial ekonomi calon lokas; (7) aspek sosial budaya. Hasil studi ini menyimpulkan bahwa urutan kesesuaian calon lokasi Unima adalah berturut-turut Lancang Garam, Cot Kareung, Bukit Rata, Cot Girek dan Reuleut. Penilaian dengan bobot nilai dan skor. Namun demikian, dalam laporan ini disampaikan bahwa lokasi Lancang Garam sekalipun memiliki skor tertinggi namun tidak mungkin dapat dikembangkan sebagai lokasi karena luas lahan yang sangat terbatas. Lokasi Buket Rata dengan skor terendah juga kurang sesuai dengan pengembangan Unima (terkait dengan rencana kampus di Bukit Rata, informasi yang penulis

---

<sup>30</sup> Wawancara dengan Prof. A. Hadi Arifin, tanggal 5 Mei 2012, di Lhokseumawe. Lihat juga, dokumen Laporan Akhir Studi Evaluasi Calon Lokasi Kampus Universitas Malikussaleh, tahun 1992 dilakukan oleh Prof. DR. H. Abdullah Ali, M.Sc (dkk). Tim ini dibentuk oleh Bupati melalui SK No. 425.12/11/SK/1991 tanggal 15 Februari 1991. Laporan ini merupakan bagian dari kerjasama Pemerintah Daerah Kabupaten Aceh Utara Tk II dengan Univ. Malikussaleh. Tujuan dilakukannya studi ini adalah untuk mendapatkan sebuah lokasi kampus Universitas Malikussaleh yang sesuai untuk pembangunan jangka panjang. Studi ini dilakukan dengan memperhatikan faktor ketersediaan lahan, jarak tempuh dengan ibu kota pemerintahan, faktor-faktor fisik lokasi juga faktor sosial budaya dan sosial ekonomi masyarakat bersangkutan.

dapatkan melalui Amrizal J. Prang<sup>31</sup> – salah seorang dosen di FH Unimal dan pada saat itu menjabat sebagai Presiden BEM Unimal – diajak oleh Bupati Aceh Utara (Tarmizi A. Karim) untuk survey ke lokasi. Beliau menyampaikan bahwa dalam dialog dengan Bupati – dari perwakilan mahasiswa menyampaikan “... *bak kamoe, pah hino pak*. buat kami mahasiswa yang penting ada kampus, Pak. Dimanapun lokasinya – sepanjang dilakukan pembangunan untuk kampus maka mahasiswa pasti ikut”. Lebih lanjut, dalam diskusi ini Bupati menyampaikan bahwa “*kon hino menarik lokasi hino. Tapi, menyoe bak lon lokasi hino susah, hana kampong, sepi, dan hana cocok, lebih got ta mita lokasi laen.*” Lebih lanjut dalam penjelasannya Amrizal menyampaikan bahwa “pada saat itu, kami mahasiswa tidak faham politik praktis, dan ternyata kondisinya sampai sekarang politik ini masih ada, dan tampaknya pada saat itu Bupati berusaha menggiring agar lokasi-lokasi yang disurvey pada saat itu tidak disetujui. Ada kecenderungan - yang akhirnya diketahui kemudian oleh Amrizal - bahwa Bupati menginginkan lokasi di Lhoksukon. Apridar (yang saat itu menjabat Pembantu Rektor II juga ikut serta dalam survey ini) menyatakan hal senada bahwa “...walaupun pada saat itu *Keuchik Gampong* menyampaikan bahwa lokasi ini jauh lebih tepat dengan beberapa pertimbangan seperti ketersediaan air, lokasi yang tidak melanggar rencana tata ruang, namun Bupati masih menganggap lokasi di jalan elak ini tidak sesuai. Pada saat survey bahkan terlihat dua unit reo TNI – yang akhirnya menjadi penguat bahwa kondisi di jalan elak ini tidak representatif – apalagi jika disandingkan dengan masa konflik pada saat itu”.

Hasil dari studi evaluasi ini dalam bagian penutupnya menyampaikan bahwa calon lokasi Cot Kareung merupakan calon

---

<sup>31</sup> Wawancara dengan Amrizal J. Prang, tanggal 12 Juni 2012, di Blang Pulo

lokasi yang paling ideal setelah Lancang Garam. Calon lokasi ini memiliki skor tertinggi untuk kesesuaian dengan RUTRK/D dan ini bermakna bahwa untuk jangka panjang tidak akan ada masalah yang berkaitan dengan tata ruang. Skor fisik yang tertinggi menunjukkan bahwa calon lokasi Cot Kareung relatif lebih mudah untuk dijadikan lokasi kampus. Kemungkinan adanya kendala sosial budaya untuk pengembangannya sebagai lokasi kampus lebih kecil dibandingkan dengan lokasi lainnya, kecuali Lancang Garam. Dari aspek sosial ekonomi, calon lokasi ini memiliki skor terendah. Hal ini bermakna bahwa untuk pengembangan Cot Kareung dengan wilayah kota administratif Lhokseumawe lainnya yang telah berkembang. Prioritas utama untuk adanya integrasi pengembangan tersebut adalah pembangunan jalan arteri yang menghubungkan Cot Kareung dengan Cunda. Mengingat adanya dampak positif pembangunan jalan tersebut terhadap harga tanah maka sebelum jalan dibangun, lahan yang direncanakan untuk lokasi UNIMA harus sudah dibebaskan dan dipagar. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari timbulnya masalah yang berkaitan dengan pertanahan.

Pada masa sekitar tahun 1984, Unimal berkampus di Reuleut, Cot Tgk. Nie Kec. Muara Batu dengan luas tanah kampus lebih kurang 100 ha. Lokasi ini telah memiliki gedung induk permanen dan 20 ruang kuliah semi permanen.<sup>32</sup> Dua tahun setelah ini yaitu pada tahun 1986, STAN dan STT mengalami kondisi yang tidak begitu baik khususnya dari segi proses pembelajaran sehingga pengurus yayasan mengambil keputusan untuk menyelenggarakan rapat yang hasilnya memutuskan untuk membentuk panitia pendirian Universitas

---

<sup>32</sup> Informasi tercantum dalam dokumen Laporan Akhir Studi Evaluasi Calon Lokasi Kampus Universitas Malikussaleh, tahun 1992.

Malikussaleh. Panitia ini diketuai oleh Drs. Hasan Basry A. Thaleb dan sekretaris Drs. A. Hadi Arifin.<sup>33</sup>

Melalui Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 0584/0/1989 tanggal 11 September 1989 Universitas Malikussaleh disahkan, dan terdiri dari Fakultas Ilmu Administrasi, Fakultas Teknik, Fakultas Pertanian, Fakultas Ekonomi, Fakultas Hukum, serta Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Hanya saja Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) tidak memiliki status terdaftar, sehingga pada tahun 1990 FKIP ditutup. Kini Universitas Malikussaleh berencana untuk membuka kembali Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan ini dalam beberapa tahun kedepan demi menyambut permintaan masyarakat atas tersedianya tenaga guru khususnya pada jenjang pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Aceh.

Kurun waktu tahun 2000 dimulailah upaya penegrian Universitas Malikussaleh<sup>34</sup> yang dilatarbelakangi oleh faktor-faktor sosial dan politik Indonesia – khususnya Aceh pada masa itu yang telah mengalami konflik berkepanjangan. Gambaran tentang proses penegrian Unimal akan disampaikan pada bagian tersendiri pada bab ini dengan pertimbangan khusus – bahwa momentum penegrian

---

<sup>33</sup> Prof. A. Hadi Arifin merupakan dosen tetap pada Fakultas Ekonomi Unimal sejak tahun 1986. Pengabdian selama lebih dari 20 tahun membuat namanya menjadi tokoh pengajar yang paling senior di lingkungan kampus. Prestasi demi prestasi telah ia raih, atas dasar hal tersebut ia terpilih sebagai Rektor Universitas Malikussaleh pada tahun 1999, dan selanjutnya berupaya secara optimal untuk meneruskan Unimal pada tahun 2001. Dan pada 16 Januari 2009, A. Hadi Arifin diinaugurasikan sebagai profesor pertama Unimal bidang Ekonomi dalam Sidang Senat Universitas Malikussaleh yang juga dihadiri oleh Prof. Dr. Bachtiar Aly, MA dari Universitas Indonesia dan Prof. Dr. dr. Fadil Oenzil, Sp. OG dari Universitas Andalas dengan pidato pengukuhan guru besar yang berjudul "*Ekonomi Islam: Sumber Etika Dalam Transformasi Sistem Ekonomi.*"

<sup>34</sup> Lihat, *Memorandum Akhir Jabatan Rektor Unimal masa Rektor Prof. A. Hadi Arifin, SE., M.Si.*, (2012).

Unimal sebagaimana halnya dengan konflik yang melanda Aceh ternyata turut membawa dampak atas Unimal.

### **B. Penegerian Universitas Malikussaleh (2000-2001)**

Universitas Malikussaleh dinegerikan pada tahun 2001 oleh Presiden Republik Indonesia, Megawati Soekarnoputri. Upaya penegerian ini dicantumkan dalam Berita Acara Rapat Senat Universitas Malikussaleh tentang Persetujuan Penegerian tertanggal 21 Desember 2000 ditandatangani oleh Ketua Senat dan Anggota Senat Universitas Malikussaleh. Saat itu kondisi politik di Aceh ditandai oleh konflik berkepanjangan telah menimbulkan dampak yang serius dan mendalam terhadap sendi-sendi kehidupan masyarakat Aceh, berupa kehilangan harkat dan martabat, degradasi nilai-nilai sosial yang semakin memprihatinkan dan semakin menjauhkan dari suasana masyarakat madani (*civil society*). Apabila kondisi ini dibiarkan berlarut-larut tanpa upaya penyelesaian yang kongkrit dan komprehensif, maka dapat menimbulkan ancaman terjadinya *disintegrasi bangsa*.

Untuk membangun kembali kepercayaan masyarakat Aceh kepada Pemerintah Pusat yang berkesinambungan dalam suasana masyarakat Madani, diperlukan adanya usaha untuk melahirkan sebuah Universitas Negeri Kedua setelah Universitas Syiah Kuala yang merupakan dambaan masyarakat Samudera Pasai khususnya dan masyarakat Aceh umumnya. Upaya ini merupakan bagian dari proses penyelesaian konflik Aceh yang menyeluruh sebagai suatu kebijakan strategis politik, mengingat wilayah Samudera Pasai yang terdiri dari Kabupaten Aceh Utara, Bireuen, Pidie, Aceh Timur, Aceh Tengah, dan Aceh Tenggara yang sebahagian wilayahnya merupakan daerah pusat konflik paling bergolak. serta paling intensif menentang pemerintah pusat sebagai akibat dari ketidakadilan dan kekeliruan kebijakan

Pemerintah Pusat di masa lalu. Disamping itu, di wilayah tersebut juga memiliki *deposit* sumber daya alam yang maha kaya yang dapat diolah bagi kemakmuran masyarakat.

Menteri Pendidikan Nasional dengan keputusannya Nomor: 216/P/2000 tanggal 16 November 2000 membentuk Tim Persiapan Perubahan Status Universitas Malikussaleh Lhokseumawe dari Perguruan Tinggi Swasta (PTS) menjadi Perguruan Tinggi Negeri (PTN), selanjutnya disingkat Tim Persiapan. Tim Persiapan bertugas mempersiapkan pelaksanaan pendirian Universitas Negeri Malikussaleh Lhokseumawe secara bertahap sampai terpenuhinya seluruh persyaratan pendirian menjadi universitas negeri sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Surat Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Nomor: 004/D/T/2001 Tanggal 2 Januari 2001 kepada Rektor Universitas Malikussaleh mengenai surat Dirjen Pendidikan Tinggi kepada Menteri Pendidikan Nasional Nomor: 3458/D/T/2000 Tanggal 2 Oktober 2000 tentang kesiapan Universitas Malikussaleh menjadi Perguruan Tinggi Negeri yang telah mendapat disposisi Menteri Pendidikan Nasional Nomor : 6015/TUM/2000 Tanggal 21 Desember 2000.

Dirjen Pendidikan Tinggi dengan surat Nomor: 1252/D/T/2001 Tanggal 24 April 2001 mempertanyakan kepastian status Universitas Malikussaleh apakah milik masyarakat Aceh Utara dan dibiayai dengan APBD atau milik pemerintah dan dibiayai dengan APBN. Sekiranya tetap diproses penegeriannya maka Peraturan Daerah Nomor: 26 Tahun 1999 otomatis akan gugur setelah terbitnya Keputusan Presiden tentang Penetapan Universitas Malikussaleh sebagai Perguruan Tinggi Negeri.

Menjawab surat Dirjen Pendidikan Tinggi mengenai status pemrosesan Penegerian Universitas Malikussaleh, maka Rektor Universitas Malikussaleh dengan surat Nomor: 540/UNIMA/H/2001 Tanggal 28 April 2001, menjelaskan bahwa program penegerian Universitas Malikussaleh adalah suatu aspirasi dan permintaan masyarakat Aceh Utara khususnya dan masyarakat Aceh pada umumnya, yang menjadi bagian dari upaya penyelesaian konflik Aceh dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Aceh untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal ini bermaksud bahwa dengan *modal dasar* dari milik masyarakat Aceh Utara dapat diupayakan pengembangannya oleh pemerintah pusat untuk penegeriannya, serta menyerahkan sepenuhnya menjadi *milik pemerintah pusat* setelah dikeluarkannya Keputusan Presiden R.I.

Berkenaan dengan penetapan status Universitas Malikussaleh sebagai Perguruan Tinggi Negeri, Dirjen Pendidikan Tinggi mengirimkan surat kepada Menteri Pendidikan Nasional dengan Nomor: 1620/D/T/2001 Tanggal 8 Mei 2001. Dengan pertimbangan antara lain, Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor: 216/P/2000 tentang Pembentukan Tim Persiapan Penegerian Universitas Malikussaleh tertanggal 16 Nopember 2001 merupakan dasar yang kuat untuk proses penetapan status tersebut di atas. Dalam Keputusan Menteri tersebut di atas, terkandung maksud bahwa persiapan penegerian dilaksanakan secara bertahap sampai terpenuhinya seluruh persyaratan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dirjen Pendidikan Tinggi telah melakukan pembinaan untuk persiapan tersebut antara lain mengalokasikan anggaran pembangunan.

Menteri Pendidikan Nasional dengan surat Nomor: 264/MPN/2001 Tanggal 14 Mei 2001 yang ditujukan kepada Menteri

Negara Pendayagunaan Aparatur Negara menyampaikan usulan penetapan status Universitas Malikussaleh sebagai Perguruan Tinggi Negeri melalui surat Keputusan Presiden. Dasar pertimbangannya antara lain adalah sebagai tindak lanjut dari Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor: 216/P/2000 tanggal 16 Nopember 2000 tentang Pembentukan Tim Persiapan Penegerian Universitas Malikussaleh. Departemen Pendidikan Nasional telah mulai melakukan pembinaan untuk persiapan tersebut melalui pengalokasian anggaran pembangunan untuk peningkatan kualitas pembelajaran mulai tahun anggaran 2001. Secara menyeluruh persyaratan akademik yang dimiliki Universitas Malikussaleh telah mendekati persyaratan sebuah perguruan tinggi negeri, sedangkan kekurangan yang ada (seperti peningkatan status program studi) dapat diatasi secara bertahap mulai tahun anggaran 2002. Secara administratif, masih diperlukan beberapa proses untuk penetapan status negeri yaitu: (1) pengalihan asset dari Yayasan Pendidikan Malikussaleh kepada Pemerintah Pusat, dan (2) pengalihan status pegawai swasta menjadi pegawai negeri sipil (PNS).

Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dengan surat Nomor: 170/M.PAN/7/2001 Tanggal 4 Juli 2001 kepada Menteri Pendidikan Nasional menyarankan, penetapan Universitas Malikussaleh menjadi Perguruan Tinggi Negeri seyogyanya dilakukan persiapan pendirian terlebih dahulu yang penetapannya diatur dengan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional. Selanjutnya pendirian Universitas Malikussaleh akan diproses penetapannya melalui Keputusan Presiden setelah langkah/tahapan persiapan dimantapkan dengan memperhatikan skala prioritas dan kondisi keuangan negara serta sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor: 60 Tahun 1990 tentang Pendidikan Tinggi dan Keputusan Menteri

Pendidikan Nasional Nomor: 234/U/2000 tentang Pedoman Pendirian Perguruan Tinggi.

Rektor Universitas Malikussaleh melalui surat Nomor: 367/UNIMA.H/2001 Tanggal 6 Juli 2001 mengharapkan kepada Menteri Pendidikan Nasional agar pendirian Universitas Malikussaleh sebagai Perguruan Tinggi Negeri dapat diusulkan oleh Menteri Pendidikan Nasional kepada Presiden untuk penetapan Keputusan Presiden sebagai dasar hukum pendiriannya. Demikian pula diikuti dengan surat Nomor: 368/UNIMA.H/2001 Tanggal 7 Juli 2001 yang ditujukan langsung kepada Presiden R.I untuk penetapannya.

Menteri Pendidikan Nasional dengan surat Nomor: 71100/MPN/2001 Tanggal 18 Juli 2001 mengajukan permohonan kepada Presiden R.I untuk penetapan Universitas Malikussaleh sebagai Perguruan Tinggi Negeri. Dengan memperhatikan seluruh pertimbangan tersebut di atas dan berpendapat bahwa Universitas Malikussaleh telah memenuhi persyaratan untuk menjadi perguruan tinggi negeri sesuai dengan ketentuan yang berlaku; Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi dan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor: 234/U/2000 tentang Pedoman Pendirian Perguruan Tinggi. Berkenaan dengan hal di atas dan khususnya memperhatikan aspirasi masyarakat Aceh, dimohon kepada Presiden untuk dapat menerbitkan Keputusan Presiden tentang Penetapan Universitas Malikussaleh sebagai Perguruan Tinggi Negeri. Rektor Universitas Malikusaleh menyampaikan surat dengan Nomor: 371/UNIMA.H/2001 Tanggal 30 Juli 2001 kepada Ketua Majelis Permusyawaratan Rakyat dengan menyampaikan Aspirasi Rakyat Aceh untuk menetapkan Universitas Malikussaleh yang berkedudukan di Lhokseumawe dan Aceh Utara sebagai Perguruan

Tinggi Negeri dengan Keputusan Presiden sebagai dasar hukum pendiriannya.

Puncak dari upaya yang maksimal untuk meningkatkan status Universitas Malikussaleh yakni ketika Presiden Megawati Soekarno Putri mengeluarkan Keputusan Presiden (Keppres) Nomor 95 Tahun 2001, tanggal 1 Agustus 2001 mengenai Penegerian Universitas Malikussaleh. Dengan dinegerikannya Universitas Malikussaleh berarti di Nanggroe Aceh Darussalam atau sekarang disebut Provinsi Aceh - yang berpenduduk sekitar 4,3 juta jiwa tersebut sudah memiliki dua universitas negeri, yakni Universitas Syiah Kuala (*Unsyiah*) Darussalam Banda Aceh dan Universitas Malikussaleh (*Unima*) di Lhokseumawe, Aceh Utara, serta satu Perguruan Tinggi Agama Islam (IAIN) Ar-Raniry di Darussalam, Banda Aceh.

Akhirnya, pada hari Sabtu Tanggal 8 September 2001 di Lhokseumawe, Presiden Republik Indonesia Megawati Soekarno Putri meresmikan Pendirian Universitas Malikussaleh sebagai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Bagi Masyarakat Aceh, semoga Allah SWT meridhai upaya kita bersama dalam mencerdaskan bangsa. Saat ini Universitas Malikussaleh memiliki singkatan nama Unimal. Sejak Unimal menjadi negeri, maka kampus ini yang dulunya dianggap sebagai kampus milik rakyat berubah menjadi milik pemerintah. Dalam konteks konflik Aceh pada tahun 1989-1998, maka Unimal dipandang sebagai simbol kehadiran pemerintah di tengah masyarakat Aceh yang sudah enggan mengakui hegemoni pemerintah.

Menuliskan sejarah Unimal walaupun secara singkat tidak dapat meninggalkan catatan terkait dengan rektor yang menjabat. Satu hal yang tidak dapat dipungkiri bahwa peran Kepala Daerah (Bupati) Aceh Utara yang saat itu dijabat oleh Abdul Wahab Dahlawi sangat menonjol dalam pendirian cikal bakal Universitas Malikussaleh ini

sehingga secara struktural organisasi bupati juga menjabat sebagai rektor. Maka bisa dikatakan bahwa rektor pertama Universitas Malikussaleh adalah Tgk. Drs. Abdul Wahab Dahlawi. Jabatan rektor Universitas Malikussaleh sejak awal didirikannya dipegang oleh para Bupati Aceh Utara secara bersamaan. Baru pada tahun 1993, jabatan rektor tersendiri dan terpisah dari jabatan Bupati. Rektor-rektor Unimal mulai tahun 1984 adalah:

1. Drs. Razali Abdul Gani (periode tahun 1984 - 1985).
2. Drs. Teuku Daud Yoesoef (periode tahun 1985 - 1986).
3. Dr. Nazir (periode tahun 1986 - 1988).
4. Dr. Yoesli Yoesoef (periode tahun 1988 - 1992).
5. Drs. Djakfar G. Hatta (periode tahun 1993 - 1996).
6. Drs. Abdul Hadi Arifin, M.Si (periode tahun 1996 - 2000).
7. Drs. Abdul Hadi Arifin, M.Si (periode tahun 2001 - 2005).
8. Prof. Drs. Abdul Hadi Arifin, M.Si (periode tahun 2006 - 2010).
9. Dr. Apridar, SE., M.Si (periode tahun 2010 - 2014).

#### **4.2.2. Visi & Misi Universitas Malikussaleh**

Pada Bab II – Pasal 2, Pasal 3 dan Pasal 4 Statuta Universitas Malikussaleh memuat visi, misi dan tujuan Universitas Malikussaleh sebagai berikut:

Visi Unimal adalah menempatkan Unimal pada kedudukan yang paling baik sampai dengan tahun 2011, sebagai pusat pengembangan sumber daya manusia profesional yang memiliki kinerja, baik untuk meningkatkan produktivitas, teknologi, seni dan budaya maupun kemampuan membangun sumberdaya manusia yang beriman dan bertaqwa, berakhlak tinggi dan berwawasan ilmiah, sebagai sumber penggerak utama pertumbuhan kemajuan masyarakat di Indonesia dan kawasan Asia Tenggara.

Misi Unimal adalah memimpin dan menginovasi untuk mencapai kejayaan melalui penyebaran ilmu dan teknologi, ikhtiar untuk mencapai kualitas yang menekankan pada keunggulan akademik dan profesional serta mengembangkan secara menyeluruh dan memiliki komitmen yang kokoh terhadap aspirasi masyarakat, aspirasi negara dan aspirasi universal yang ditempuh melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada Masyarakat.

Sejalan dengan visi dan misinya, maka tujuan Unimal adalah sebagai berikut:

- a. Menyiapkan mahasiswa menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan atau memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, teknologi, dan atau kesenian;
- b. Mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan atau kesenian serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf hidup manusia dan memperkaya kebudayaan daerah dan kebudayaan nasional.

Untuk mencapai tujuannya sebagaimana telah disampaikan di atas, maka Unimal berpedoman pada:

- 1) Tujuan pendidikan nasional;
- 2) Kaidah, moral, adat istiadat aceh dan etika ilmu pengetahuan;
- 3) Kepentingan masyarakat;
- 4) Memperhatikan minat, kemampuan dan prakarsa pribadi; dan
- 5) Peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### **4.2.3. Statuta Unimal dan Peraturan**

Statuta Universitas Malikussaleh merupakan dasar penyelenggaraan Universitas Malikussaleh yang diterbitkan sebagai pelaksanaan ketentuan Pasal 100 Peraturan Pemerintah Nomor 60

Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi. Pada bagian “mengingat” Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 36 Tahun 2006 tentang Statuta Universitas Malikussaleh tercantum 4 (empat) ketentuan sebagai dasar lahirnya statuta Unimal, yaitu:

1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4301);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 115, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3859);
3. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2005 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Negara Republik Indonesia sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 62 Tahun 2005;
4. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 187/M Tahun 2004 mengenai Pembentukan Kabinet Indonesia Bersatu sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Keputusan Presiden Nomor 20/P Tahun 2005.

Statuta Unimal ini telah ditetapkan oleh Menteri Pendidikan Nasional di Jakarta pada tanggal 25 September 2006 dan saat disusunnya laporan penelitian ini, telah dirancang perubahan statuta, namun belum mendapatkan pembahasan yang memadai dari Senat Universitas Malikussaleh.<sup>35</sup> Pada saat sekarang ini, penyusunan Statuta Unimal yang baru sedang dilakukan oleh sebuah tim, dan beberapa dosen melalui Forum Dosen Unimal di facebook.com juga

---

<sup>35</sup> Pada sekitar awal tahun 2012, telah dilaksanakan rapat perdana pembahasan perubahan statuta pada rapat senat Unimal, namun dikarenakan pentingnya substansi pembahasan dan tidak memungkinkan jika dibahas secara bersamaan dengan beberapa agenda lainnya maka pembahasan atas permintaan anggota rapat senat ditunda.

sudah banyak memberikan masukan tentang statuta Unimal yang harus responsif dan sensitif gender.

Membicarakan aspek kesetaraan gender pada Universitas Malikussaleh sebagai suatu institusi maka rujukan dasar yang dipakai adalah Statuta Unimal dengan melakukan analisis terhadap pertanyaan berikut: bagaimana statuta memuat aspek kesetaraan gender? Apakah statuta Unimal secara telah secara tegas memperhatikan aspek kesetaraan gender di dalam statuta maupun berbagai peraturan yang diterbitkan di lingkungan Unimal? Apakah pengambil kebijakan di Unimal telah memperhatikan keberadaan Inpres Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender?

Terkait dengan penerimaan mahasiswa baru di lingkungan Universitas Malikussaleh secara umum dapat kita katakan bersifat netral gender.<sup>36</sup> Ketentuan mengenai hal ini dapat dilihat pada paragraf kedua dan ketiga bagian mukaddimah Statuta Universitas Malikussaleh<sup>37</sup> yang menyatakan:

*“Bahwa sesungguhnya adalah hak setiap insan memperoleh pendidikan yang sesuai dengan minat, bakat dan kemampuannya. Seiring dengan itu adalah kewajiban masyarakat dan pemerintah*

---

<sup>36</sup> Kebijakan yang *netral gender* difahami juga 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/keadaan 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.

<sup>37</sup> Lihat lebih lanjut pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 36 tahun 2006 tentang Statuta Universitas Malikussaleh.

*untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dalam upaya menciptakan manusia yang bermartabat Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 dan Syariat Islam.*

*Universitas Malikussaleh sebagai Perguruan Tinggi penyelenggara pendidikan tinggi yang keberadaannya merupakan bagian integral dari usaha pembangunan nasional dan daerah, diupayakan pengembangannya berdasarkan suatu pola yang terencana, terarah dan berkualitas melalui pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi yang menjembatani antara dunia ilmu pengetahuan dan teknologi dengan kebutuhan masyarakat. Dengan memegang teguh komitmen terhadap visi dan misi, Universitas Malikussaleh terus mengembangkan wawasan berfikir sivitas akademika-nya yang berdasarkan pada nilai-nilai kemanusiaan, budaya dan upaya memperkuat dan meningkatkan peranan dan citra jati diri dalam membangun bangsa dan negara”.*

Selanjutnya pada pasal 25 ayat (2) Statuta Unimal juga mengatur bahwa “Penerimaan mahasiswa baru diselenggarakan dengan tidak membedakan jenis kelamin, agama, suku, ras, kedudukan sosial dan tingkat kemampuan ekonomi, serta dilakukan dengan memperhatikan kekhususan dalam lingkungan Unimal.” Netral gender berarti suatu kebijakan atau program atau kegiatan yang tidak memihak pada salah satu jenis kelamin. Belum terlihat adanya upaya untuk melakukan analisis gender terhadap hal ini. Analisis gender sendiri difahami sebagai proses mengurai data dan informasi secara sistematis tentang kedudukan, fungsi, peran dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan dalam program pembangunan dan faktor-faktor yang

mempengaruhinya: (1) akses, (2) peran, (3) kontrol dan (4) manfaat.

Berkaitan dengan pemilihan atau pengangkatan pejabat, maka sebagai lembaga pendidikan tinggi formil yang sangat memegang teguh pada statuta dan peraturan perundang-undangan, maka penting

untuk dicermati beberapa hal mengenai peraturan pengangkatan para pejabat Unimal dan tata cara pemilihannya dari perspektif gender.

Statuta Universitas Malikussaleh pada Pasal 45 ayat (1) mengatur bahwa rektor diangkat dan diberhentikan oleh Presiden atas usulan Menteri setelah mendapat pertimbangan Senat Unimal. Pada ayat (2) pasal ini, diatur persyaratan menjadi rektor Unimal, yaitu:

- a. Menyatakan kesediaan secara tertulis untuk menjadi Rektor;
- b. Hasil pertimbangan Rapat Senat Unimal;
- c. Beriman dan bertaqwa;
- d. Memiliki moralitas dan kemampuan akademik yang tinggi;
- e. Memiliki kreativitas dan produktivitas dalam menjalin hubungan kerjasama dengan pihak luar dan pihak dalam Unimal;
- f. Berpendidikan minimal sarjana;
- g. Berkepribadian yang baik, beretika, berwibawa, rapi dan bersih;
- h. Minimal telah mengajar 6 (enam) tahun di perguruan tinggi;
- i. Sanggup bertugas penuh sebagai pimpinan serta harus hadir selama jam kerja;
- j. Tidak merangkap sebagai pimpinan pada perguruan tinggi lain; dan
- k. Mempunyai jabatan fungsional dosen minimal Lektor Kepala.

Sementara syarat-syarat calon Pembantu Rektor diatur pada ayat (4), yaitu:

- a. Menyatakan kesediaan secara tertulis untuk menjadi Pembantu Rektor;
- b. Bakal calon Pembantu Rektor yang diusulkan oleh Rektor melebihi dari yang dibutuhkan;
- c. Hasil pertimbangan Rapat Senat Unimal;
- d. Dapat bekerjasama dengan Rektor;
- e. Disosialisasikan dalam kalangan sivitas akademika untuk mengetahui dukungan terhadap calon;
- f. Beriman dan bertaqwa;

- g. Memiliki moralitas dan kemampuan akademika yang tinggi;
- h. Memiliki kreativitas dan produktivitas dalam menjalin hubungan kerjasama dengan pihak luar dan dalam Unimal;
- i. Berpendidikan minimal sarjana;
- j. Berkepribadian yang baik, beretika, berwibawa, rapi dan bersih;
- k. Minimal telah mengajar 5 (lima) tahun di perguruan tinggi;
- l. Tidak merangkap sebagai pimpinan pada Perguruan Tinggi lain dan/atau jabatan lain pada Unimal; dan
- m. Mempunyai jabatan fungsional dosen minimal lektor kepala.

Terkait dengan pengangkatan Dekan pada unit kerja fakultas maka persyaratannya ditentukan pada Pasal 55 ayat (3) sebagai berikut:

- a. Menyatakan kesediaan secara tertulis untuk menjadi dekan;
- b. Hasil pertimbangan rapat senat fakultas;
- c. Beriman dan bertaqwa;
- d. Sehat jasmani dan rohani;
- e. Memiliki kreativitas dan produktivitas dalam menjalin hubungan kerjasama dengan pihak luar;
- f. Berpendidikan minimal sarjana;
- g. Berkepribadian baik, beretika, berwibawa, rapi dan bersih;
- h. Minimal telah mengajar 5 (lima) tahun di perguruan tinggi; dan
- i. Tidak merangkap sebagai pimpinan pada perguruan tinggi lain dan/atau jabatan lain pada Unimal.

Pasal 55 ayat (5) Statuta memberikan pengaturan atas persyaratan Pembantu Dekan yaitu:

- a. Menyatakan kesediaan secara tertulis untuk menjadi pembantu dekan;
- b. Beriman dan bertaqwa;
- c. Sehat jasmani dan rohani;
- d. Memiliki kreativitas dan produktivitas dalam menjalin hubungan kerjasama dengan pihak luar;
- e. Berpendidikan minimal sarjana;
- f. Berkepribadian baik, beretika, berwibawa, rapi dan bersih ;
- g. Minimal telah mengajar 4 (empat) tahun di perguruan tinggi;

- dan
- h. Tidak merangkap sebagai pimpinan pada perguruan tinggi lain dan/atau jabatan lain pada Unimal.

Mencermati keempat persyaratan berkaitan dengan pemilihan Rektor, Pembantu Rektor, Dekan serta Pembantu Dekan sebagaimana telah disampaikan di atas, tampaknya belum terlihat adanya kriteria khusus yang disyaratkan terkait dengan, misalnya; kualitas visi, misi dan program calon Rektor maupun Dekan. Hal ini secara khusus dipersyaratkan pada persyaratan yang ditentukan oleh Panitia Pemilihan Rektor/Dekan. Persyaratan khusus terkait dengan kualitas visi, misi dan tujuan Rektor/Dekan terpilih ini menjadi sangat penting – dan perlu digarisbawahi – bukan hanya melampirkan atau membacakan visi, misi dan rencana programnya saja. Hal ini penting dalam upaya untuk memberikan penilaian terhadap – diantaranya hal-hal sebagai berikut: (1) Peningkatan mutu Unimal/Fakultas selama periode kepemimpinannya ke depan; (2) Peningkatan kreatifitas, prestasi, dan akhlak mulia mahasiswa; (3) peningkatan kualitas dosen dan staf kependidikan; (4) efesiensi, efektifitas dan akuntabilitas program.

Persyaratan lain yang juga penting untuk diajukan adalah terkait dengan *track record* dan kepribadian calon di masa lalu. Di satu sisi, calon Rektor/Dekan yang telah mampu melakukan upaya pembangunan pada seluruh aspek pembangunan pendidikan di lingkungannya dan membawa perubahan positif akan dapat menunjukkan *performa*-nya pada pengajuan pencalonan berikutnya (sepanjang tidak melanggar persyaratan khusus pencalonan pada tahap berikutnya), begitu juga sebaliknya untuk calon yang memiliki *track record* buruk misalnya terkait dengan dugaan ataupun kasus penyelewengan anggaran maupun tidak mampu memenuhi

pencapaian visi, misi dan renstra Unimal/Fakultas dapat menjadi pertimbangan bagi calon pemilih.

Secara khusus, dalam konteks kesetaraan gender maka berbagai persyaratan yang telah disajikan di atas terlihat tidak menutup kemungkinan untuk dapat berpartisipasi calon Rektor maupun calon Dekan perempuan. Tidak terdapat satupun persyaratan yang membatasi calon perempuan, akan tetapi - secara umum - dengan prinsip netralitas gender dan posisi objektif dosen dan staf pada bursa jabatan di lingkungan Unimal maka persyaratan-persyaratan dimaksud harus diikuti. Kondisi perempuan yang dibingkai oleh struktur sosial dan budaya patriarkhi cenderung kurang memberikan posisi yang memudahkan perempuan atau bisa dikatakan tidak menguntungkan perempuan. Ada dimensi normatif maupun praktikal yang perlu diperhatikan.

Secara normatif - aspek hukum, aspek sosial budaya dan aspek keagamaan - akan menjadi tantangan tersendiri bagi perempuan-perempuan calon Rektor/Pembantu Rektor/Dekan/Pembantu Dekan. Dari aspek hukum tidak ada pembatasan sama sekali untuk partisipasi perempuan dalam pencalonan, aksesnya juga dibuka lebar dengan persyaratan-persyaratan umum seperti halnya persyaratan pada poin (a) Menyatakan kesediaan secara tertulis untuk menjadi Rektor/Pembantu Rektor/Dekan/Pembantu Dekan. Namun, jika memperhatikan konstruksi sosial budaya yang ada, maka konteks netralitas di atas masih menjadi hambatan bagi perempuan.

Pada salah satu diskusi informal peneliti dengan salah seorang dosen senior perempuan di lingkungan Fakultas Hukum terkait dengan persyaratan calon rektor. Ibu Manfarisyah menyampaikan bahwa secara pribadi beliau tidak pernah memikirkan atau bahkan berminat untuk mengajukan diri dalam bursa pencalonan rektor atau

bahkan dekan sekalipun, walau (sebenarnya) beliau telah memiliki kompetensi dan kualifikasi sebagaimana yang telah dicantumkan pada persyaratan calon rektor maupun calon dekan. Hal ini dikarenakan yang bersangkutan lebih tertarik untuk menulis buku ajar, misalnya – sebagai pengembangan pribadi maupun untuk dimanfaatkan oleh mahasiswa.<sup>38</sup>

Sampai dengan disusunnya laporan kemajuan ini, belum dapat diketahui dengan pasti apakah alasan atau pertimbangan tidak adanya calon rektor dari perempuan di lingkungan Unimal. Studi ini belum dapat mengeksplorasi secara detail dengan mewawancarai dosen-dosen perempuan maupun dosen laki-laki tentang pandangannya terhadap calon rektor atau calon dekan perempuan.

Pada saat ini, Indonesia telah menghasilkan berbagai aturan hukum yang memberikan jaminan atas tidak adanya diskriminasi bagi siapa pun warga negara Indonesia. Setiap warga negara memiliki persamaan di hadapan hukum, memiliki hak untuk mendapatkan pelayanan, pekerjaan dan kesempatan berpartisipasi pada jabatan-jabatan politik. Namun dalam konstruksi kebudayaan itu terjadi, jika kondisi masyarakatnya menganut sistem patrilineal maka praktek – praktek itulah yang dilakukan.

Statuta 2006 nampaknya mendasarkan pada asas kesamaan hak dan kewajiban di depan hukum dengan menekankan aspek netralitas gender, artinya posisi laki-laki dan perempuan sama. Tidak ada faktor ideologi, sosial dan budaya yang menghambat gerak laju perempuan. Padahal dalam kenyataannya relasi gender selalu tidak seimbang, seperti dalam persentase pejabat laki-laki yang lebih banyak dibandingkan persentase pejabat perempuan, termasuk dalam

---

<sup>38</sup> Wawancara dengan Ibu Manfarisyah, di Lhokseumawe, tanggal 4 Oktober 2013.

formasi senat dan sebagainya. Kesadaran ini harus dikontekstualisasikan ke dalam pemaknaan isi statuta Unimal, misalnya untuk menjadi rektor, pembantu rektor maupun pimpinan pada unit kerja lainnya. Persyaratan-persyaratan terhadap suatu jabatan tertentu yang memberikan beban ganda sosio kultural perempuan penting untuk dihindari karena dapat mengakibatkan sulitnya dosen maupun tenaga kependidikan (staf) perempuan memenuhi persyaratan tersebut.

Daftar urut kepangkatan Unimal menunjukkan bahwa jumlah dosen perempuan pada tahun 2013 sebanyak 150 orang dan dosen laki-laki sebanyak 281 orang. Dari total jumlah 431 orang dosen baru ada 2 orang guru besar laki-laki. Terdapat 4 orang dosen perempuan yang berpendidikan S-3 dan 17 orang dosen laki-laki berpendidikan S-3. 44 orang dosen laki-laki dengan jabatan Lektor Kepala dan 18 orang dosen perempuan dengan jabatan Lektor Kepala<sup>39</sup>.

Data di atas menunjukkan masih adanya kesenjangan dari aspek jumlah antara pencapaian dosen perempuan dengan dosen laki-laki pada kategori pendidikan S-3 dan jabatan fungsional Lektor Kepala. Di sisi lain, Unimal tidak pernah memberikan pembatasan atas kesempatan dosen untuk mengikuti studi lanjut. Hambatan yang terjadi bagi perempuan adalah beban ganda perempuan sehari-hari. Kondisi ini diperburuk lagi dengan adanya pelanggaran terhadap kondisi ini – disadari maupun tidak – yang dilakukan oleh dosen perempuan sendiri. Sebagian dosen perempuan masih banyak yang tidak suka untuk terlibat dalam kegiatan-kegiatan akademik juga masih adanya sikap mental dosen perempuan yang tidak mau terlihat atau dianggap memimpin laki-laki.

Secara normatif, kesempatan dan peluang bagi perempuan –

---

<sup>39</sup> Data diolah dari DUK Unimal, Tahun 2013.

dosen maupun staf kependidikan – di Unimal untuk dapat menduduki posisi-posisi penting dalam jabatan struktural setingkat kepala subbagian, kepala bagian atau ketua jurusan terbuka lebar. Data kuantitatif juga menunjukkan bahwa lebih kurang telah terdapat 30% keberadaan dosen maupun staf kependidikan perempuan yang mengemban jabatan mulai dari pembantu dekan, ketua jurusan/prodi, kabag dan kasubag. Namun dikarenakan adanya desakan dan beban sosio – kultural di atas, serta budaya kerja dan logika manajemen serta administrasi di lingkungan Unimal yang belum sepenuhnya memberikan kesempatan bagi perempuan terkadang masih terdengar beberapa keberatan pimpinan terhadap keberadaan perempuan yang menjabat.<sup>40</sup>

Tantangan bagi perempuan untuk setara di Unimal juga masih terkendala karena kurangnya sensitifitas gender pimpinan lembaga sebagaimana disampaikan di atas maupun sebahagian civitas akademika Unimal. Dalam komunikasi pribadi tim peneliti dengan salah seorang pimpinan LSM di wilayah Lhokseumawe dan Aceh Utara terkait dengan pernyataan Rektor Unimal di hadapan para peserta kegiatan koordinasi program polmas di Polres Aceh Utara menunjukkan belum adanya sensitifitas gender, “tidak ada diskriminasi pada perempuan, ini terbukti mahasiswa unimal lebih banyak perempuan daripada laki-laki”. Dalam penyampaian beliau

---

<sup>40</sup> Refleksi pribadi tim peneliti terhadap hal ini selama menjadi bagian dari civitas akademika diantaranya menunjukkan sikap maupun perkataan dari pimpinan yang menunjukkan keberatan atas keberadaan perempuan misalnya: “...susah kerja dengan perempuan. Gak mungkin kita ajak kerja sampai sore atau malam; nanti sudah ditelpon oleh suami, anak-anak di rumah sudah nunggu”; atau “... menempatkan perempuan pada jabatan itu sebenarnya beresiko, apalagi rata-rata perempuan di Unimal sekarang ini masuk pada masa produktif. Sebelum menikah, biasanya kinerja mereka sangat baik dan bertanggungjawab, tapi begitu menikah, punya suami kemudian melahirkan maka pimpinan harus berhadapan dengan kondisi ini. Cuti melahirkan yang lama, belum lagi jika masa menyusui. Maka pejabat perempuan akan lebih banyak ijinnya, bahkan di waktu-waktu efektif kerja”.

juga berharap Majelis Adat Aceh tidak ikut-ikutan keinginan negara untuk memasukkan program gender dalam program kerja, karena hal tersebut dianggap hanya mencari-cari masalah. Padahal, perempuan Aceh tidak pernah punya masalah.<sup>41</sup>

Sebagaimana disampaikan pada bagian awal tulisan ini, tujuan dilaksanakannya baseline dan analisis institusional kesetaraan gender di Unimal adalah untuk menampilkan “cermin” kesetaraan gender di Unimal. Rektor Unimal walaupun menganggap bahwa perempuan Aceh tidak pernah punya masalah apakah juga sudah menyandarkan pandangannya pada realita yang harus dihadapi oleh perempuan-perempuan di Aceh. Hal ini juga menunjukkan bahwa yang bersangkutan masih buta gender. Mulai dari Inpres Nomor 9 tahun 2008 sampai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 84 tahun 2008 telah memberikan pedoman bagi institusi untuk melakukan pengarusutamaan gender. Artinya, telah diidentifikasi adanya ketidaksetaraan di dalam pendidikan antara laki-laki dengan perempuan. Untuk itu, setiap institusi pendidikan juga aparatur pemerintahan dituntut melakukan – bukan hanya identifikasi atas kesenjangan gender yang terjadi – tetapi juga melakukan upaya pengarusutamaan gender melalui berbagai kebijakan, program maupun kegiatan khusus.

Sampai saat ini, tampaknya penelitian ini belum menemukan adanya kebijakan, program maupun kegiatan yang secara khusus menindaklanjuti instruksi pengarusutamaan gender yang telah diterbitkan oleh pemerintah. Hal ini, selain dapat dilihat dari sikap sebagian pimpinan Unimal sebagaimana disampaikan di atas, juga dari berbagai kebijakan yang dituangkan dalam Surat Keputusan

---

<sup>41</sup> Komunikasi pribadi anggota peneliti (Nanda Amalia) dengan Direktur LBH APIK Aceh Roslina Rasyid, 28 September 2013.

Rektor atau Surat Keputusan Dekan yang tidak mengingat ataupun memperhatikan keberadaan Inpres Pengarusutamaan Gender maupun Peraturan Menteri terkait dengan PUG di lembaga pendidikan. Misalnya, pada Keputusan Rektor Universitas Malikussaleh Nomor 1320/H45/OT/2010 tentang Keanggotaan Senat Universitas Malikussaleh Nomor 2010 - 2014 tidak termaktub adanya pertimbangan terhadap kesetaraan gender.

Peluang bagi perempuan untuk dapat menjadi anggota senat dapat merujuk pada poin b bagian menimbang dari keputusan ini, yaitu: bahwa saudara/I yang tercantum dalam lampiran Keputusan ini memenuhi syarat dan mampu untuk diangkat sebagai Anggota Senat Universitas Malikussaleh. Yang perlu dikritisi selanjutnya adalah terkait dengan persyaratan menjadi Senat Universitas.

Ketentuan Pasal 48 Statuta Unimal telah memberikan pengaturan terhadap Senat Universitas, sebagai berikut:

- 1) Senat Unimal merupakan Badan Normatif dan perwakilan tertinggi di lingkungan Unimal.
- 2) Senat Unimal terdiri atas Rektor, Pembantu Rektor, Guru Besar, Dekan Fakultas, Ketua Lembaga dan/atau Kepala Pusat serta wakil dosen sebanyak 3 (tiga) orang dari setiap fakultas.
- 3) Senat Unimal diketuai oleh Rektor di dampingi oleh seorang Sekretaris yang dipilih diantara anggota Senat Unimal.
- 4) Dalam melaksanakan tugasnya, Senat Unimal dapat membentuk komisi yang beranggotakan anggota Senat Unimal dan bilamana perlu dapat ditambah dengan anggota lain.
- 5) Jabatan struktural, rincian tugas unit dan uraian jabatan di semua jenjang struktur organisasi dan tata kerja Unimal ditetapkan oleh Senat Unimal sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 6) Tata cara pengambilan keputusan dalam rapat senat diatur dalam Peraturan Kerumahtanggaan Senat Unimal.
- 7) Tata cara pemilihan anggota Senat Unimal yang menjadi wakil

dosen dari setiap Fakultas diatur dengan keputusan Rektor.

- 8) Jumlah anggota komisi paling sedikit 3 (tiga) orang, dan paling banyak 7 (tujuh) orang dan masing-masing komisi mengadakan sidang sekurang-kurangnya sebulan sekali.
- 9) Ketua komisi dipilih berdasarkan Rapat Senat Unimal dan Sekretaris diangkat berdasarkan usulan ketua komisi dan disahkan oleh Rektor.

Ketentuan Pasal 48 angka 2 sebagaimana disampaikan di atas tampaknya memberikan peluang yang cukup besar bagi perempuan untuk dapat menjadi anggota senat, namun tidak tampak adanya suatu *affirmative actions* yang mendorong perempuan untuk dapat turut serta. Bahkan pengalaman pribadi salah seorang dosen perempuan<sup>42</sup> di Fakultas Hukum menunjukkan adanya tantangan atau bahkan hambatan dari kolega dosen laki-laki atas pengajuan diri yang bersangkutan menjadi anggota senat. Hambatan ini disampaikan oleh salah seorang dosen laki-laki tersebut dengan perkataan yang lebih kurang menghimbau pemilih untuk baiknya tidak memilih calon dari dosen perempuan dikarenakan keterbatasan perempuan nantinya dalam mengikuti agenda-agenda senat, semisal rapat sampai sore atau malam maupun berbagai alasan domestik lainnya. Kondisi ini, kembali menunjukkan kepada kita satu contoh keadaan bahwa sensitifitas gender belum merata ada pada sikap civitas akademika Unimal.

Komposisi anggota Senat Universitas Malikussaleh pada 2 periode terakhir juga belum menunjukkan adanya kesetaraan gender tindakan *affirmative* untuk mendorong keterlibatan perempuan pada senat universitas. Pada periode 2007 – 2010, hanya terdapat 2 orang anggota senat perempuan, yaitu Ibu Dr. Julli Mursyida, SE., MM – perwakilan dari fakultas Ekonomi, dan Ibu Jamilah, SP., MP –

---

<sup>42</sup> Wawancara dengan Ibu Manfarisyah, Dosen Senior pada Fakultas Hukum Unimal, tanggal 24 Oktober 2013.

perwakilan dari Fakultas Pertanian. Sedangkan di periode 2010 - 2014 ada 3 orang anggota senat perempuan dari 33 orang keseluruhan anggota senat. Yaitu, Nanda Amalia, SH., M.Hum atas jabatan Kepala Pusat Penelitian Kependudukan, Lingkungan Hidup dan Gender, Ibu Dr. Ir. Yusra, MP., perwakilan dari dosen Fakultas Pertanian dan dr. Siti Maryam, M.Si - perwakilan dosen PSPD.

Tabel berikut menghadirkan informasi utuh terkait keanggotaan senat Universitas Malikussaleh pada periode 2007 - 2010 dan 2010 - 2014, yang bertujuan untuk memberikan gambaran faktual terhadap keanggotaan perempuan di senat universitas.

**Tabel 1**  
**Anggota Senat Universitas Malikussaleh Periode 2007 - 2010**

No.	Nama	Jabatan pada Senat Universitas	Jenis Kelamin
1.	Drs. A. Hadi Arifin, M.Si	Ketua/Merangkap Anggota	Laki-laki
2.	Rasyidin, S.Sos., M.A	Anggota	Laki-laki
3.	Aiyub, SE., M.Ec	Anggota	Laki-laki
4.	Bakhtiar, ST., MT	Anggota	Laki-laki
5.	M. Akmal S.Sos., M.A	Anggota	Laki-laki
6.	Apridar, SE., M.Si	Anggota	Laki-laki
7.	Marbawi, SE., MM	Anggota	Laki-laki
8.	Ir. Jamidi, MP	Anggota	Laki-laki
9.	Dahlan Abdullah, ST	Anggota	Laki-laki
10.	Ir. Syamsul bahri, M.Si	Anggota	Laki-laki
11.	Sulaiman, SH., M.Hum	Anggota	Laki-laki
12.	Harun, SH., MH	Anggota	Laki-laki
13.	T. Nazaruddin, SH., M.Hum	Anggota	Laki-laki
14.	Sumiadi, SH., M.Hum	Anggota	Laki-laki
15.	Faisal Matradi, SE., M.Si	Anggota	Laki-laki
16.	Dr. Julli Mursyida, SE., MM	Anggota	Perempuan
17.	Wahyuddin, SE., Ak	Anggota	Laki-laki
18.	Maryudi, SE., MM	Anggota	Laki-laki
19.	Ir. T. Hafli, MT	Anggota	Laki-laki
20.	Ir. Jalaluddin, MT	Anggota	Laki-laki
21.	Ir. Muhammad, MT	Anggota	Laki-laki
22.	Ferry Safriwardi, ST., MT	Anggota	Laki-laki
23.	Ir. Khusrizal, MP	Anggota	Laki-laki
24.	Jamilah, SP., MP	Anggota	Perempuan
25.	Nasruddin, SP., M.Si	Anggota	Laki-laki
26.	Ir. Murdani, MP	Anggota	Laki-laki
27.	Drs. Aiyub, M.Si	Anggota	Laki-laki
28.	Fauzi, S.Sos., MA	Anggota	Laki-laki
29.	Muhammad Hasyem, S.Sos., MSP	Anggota	Laki-laki
30.	DR. Muklir, S.Sos., SH., MAP	Anggota	Laki-laki

Sumber: Lampiran Keputusan Rektor Universitas Malikussaleh, Nomor: 1063/H45/OT/2007 tentang Keanggotaan Senat Universitas Malikussaleh Periode 2007 - 2010

**Tabel 2**  
**Anggota Senat Universitas Malikussaleh Periode 2010 – 2014**

No.	Nama	Jabatan dalam Dinas/Unsur	Jabatan dalam Senat Universitas	Jenis Kelamin
1.	Apridar, SE., M.Si	Rektor	Ketua/Merangkap Anggota	Laki-laki
2.	T. Nazaruddin, SH., M.Hum	Wakil Dosen Fakultas Hukum	Sekretaris/Merangkap Anggota	Laki-laki
3.	Ferry Safriwardi, ST., MT	Pembantu Rektor Bid. Akademik	Anggota	Laki-laki
4.	Saharuddin, SE., ME	Pembantu Rektor Bid. Adm Umum dan Keuangan	Anggota	Laki-laki
5.	Dahlan A. Rahman, S.Ag., M.Si	Pembantu Rektor Bid. Kemahasiswaan	Anggota	Laki-laki
6.	Iskandar Zulkarnaen, SE., M.Si	Pembantu Rektor Bid. Sistem Informasi, Perencanaan dan Kerjasama	Anggota	Laki-laki
7.	Prof. A. Hadi Arifin, M.Si	Guru Besar	Anggota	Laki-laki
8.	Prof. Dr. Jamaluddin, SH., M.Hum	Guru Besar	Anggota	Laki-laki
9.	Ir. T. Hafli, MT	Dekan Fakultas Teknik	Anggota	Laki-laki
10.	Sumiadi, SH., M.Hum	Dekan Fakultas Hukum	Anggota	Laki-laki
11.	Wahyuddin, SE., Si., Ak	Dekan Fakultas Ekonomi	Anggota	Laki-laki
12.	Ir. Jamidi, MP	Dekan Fakultas Pertanian	Anggota	Laki-laki
13.	Fauzi, S.Sos., MA	Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik	Anggota	Laki-laki
14.	Yulius Dharma, S.Ag., M.Si	Ketua Lembaga Penelitian dan	Anggota	Laki-laki

		Pengabdian kepada Masyarakat		
15.	Dr. Nirzalin, S.Ag, M.Si	Kepala Pusat Penelitian Ekonomi, Sosial dan Politik	Anggota	Laki-laki
16.	Damanhur, Lc., MA	Kepala Pusat Penelitian Keislaman	Anggota	Laki-laki
17.	Nanda Amalia, SH., M.Hum	Kepala Pusat Penelitian Kependudukan, Lingkungan Hidup & Gender	Anggota	Perempuan
18.	Muhammad Ali, S.Ag, M.Si	Kepala Pusat Pengabdian kepada Masyarakat	Anggota	Laki-laki
19.	Harun, SH., M.H.	Wakil Dosen Fakultas Hukum	Anggota	Laki-laki
20.	Zulfan, SH., M.Hum	Wakil Dosen Fakultas Hukum	Anggota	Laki-laki
21.	M. Husen MR, SP., MA	Wakil Dosen FISIP	Anggota	Laki-laki
22.	Naidi Faisal, S.IP., M.Si	Wakil Dosen FISIP	Anggota	Laki-laki

No.	Nama	Jabatan dalam Dinas/Unsur	Jabatan dalam Senat Universitas	Jenis Kelamin
23.	Drs. Aiyub, M.Si	Wakil Dosen FISIP	Anggota	Laki-laki
24.	Khairil Anwar, SE., M.Si	Wakil Dosen Fakultas Ekonomi	Anggota	Laki-laki
25.	M. Haykal, SE., M.Si., Ak	Wakil Dosen Fakultas Ekonomi	Anggota	Laki-laki
26.	Anwar Puteh, SE., ME	Wakil Dosen Fakultas Ekonomi	Anggota	Laki-laki
27.	Dr. Ir. Yusra, MP	Wakil Dosen Fakultas Pertanian	Anggota	Perempuan

28.	Setia Budi, SP., M.Si	Wakil Dosen Fakultas Pertanian	Anggota	Laki-laki
29.	Saiful Adhar, S.Si., MP	Wakil Dosen Fakultas Pertanian	Anggota	Laki-laki
30.	Ir. Ishak, S.Si., MP	Wakil Dosen Fakultas Teknik	Anggota	Laki-laki
31.	Yulius Rief Alkahaly, ST., M.Eng	Wakil Dosen Fakultas Teknik	Anggota	Laki-laki
32.	Bustami, S.Si., M.Si	Wakil Dosen Fakultas Teknik	Anggota	Laki-laki
33.	Dr. Siti Maryam, M.Si	Wakil Dosen PSPD	Anggota	Perempuan

Sumber: Lampiran Keputusan Rektor Universitas Malikussaleh Nomor: 1178/UN45/OT/2012 tentang Perubahan Kedua Keputusan Rektor Universitas Malikussaleh Nomor 350/H45/OT/2011 tentang Keanggotaan Senat Universitas Malikussaleh Masa Jabatan tahun 2010 - 2014.

#### 4.2.4. Fakultas dan Lembaga di Lingkungan Universitas Malikussaleh

Kondisi saat ini, Unimal telah memiliki 5 (lima) Fakultas dengan 22 (dua puluh dua) Program Studi, dengan total jumlah mahasiswa aktif pada Tahun Akademik 2013/2014 sebanyak 10.279<sup>43</sup> orang. Informasi dimaksud dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3**  
**Keadaan Mahasiswa Aktif Unimal Menurut Fakultas, Program Studi & Jenis Kelamin pada TA. 2012/2013 dan TA. 2013/2014**

No	Fakultas	Program Studi	Tahun Masuk Pada TA. 2012/2013			Tahun Masuk Pada TA. 2013/2014		
			LK	PR	JML	LK	PR	JML

<sup>43</sup> Informasi ini didapat melalui Data Rekap mahasiswa Aktif Unimal, direkap oleh Ka.Bag Kemahasiswaan, per Oktober 2013.

1.	HUKUM	Ilmu Hukum	74	53	127	108	75	183
	<b>Jumlah</b>		<b>74</b>	<b>53</b>	<b>127</b>	<b>108</b>	<b>75</b>	<b>183</b>
2.	ILMU SOSIAL & ILMU POLITIK	1. Ilmu Administrasi Negara	53	116	169	60	130	190
		2. Sosiologi	21	43	64	25	51	76
		3. Ilmu Politik	30	11	41	32	18	50
		4. Antropologi	4	7	11	4	16	20
		5. Komunikasi	47	57	104	38	57	95
	<b>Jumlah</b>		<b>155</b>	<b>234</b>	<b>349</b>	<b>159</b>	<b>272</b>	<b>431</b>
3.	EKONOMI	1. Ilmu Manajemen	65	107	172	117	230	347
		2. Akutansi	74	116	190	106	181	287
		3. Ilmu Ekonomi Pembanguna n	60	71	131	73	107	180
		4. DIII Kesekretariat an	0	24	24	0	18	18
		5. PP Ilmu Manajemen (S2)	13	9	22			
	<b>Jumlah</b>		<b>212</b>	<b>327</b>	<b>539</b>	<b>296</b>	<b>536</b>	<b>832</b>
4.	TEKNIK	1. T. Sipil	77	11	88	128	31	159
		2. T. Mesin	69	0	69	83	3	86
		3. T. Industri	19	18	37	51	41	92
		4. T. Kimia	8	36	44	16	61	76
		5. T. Elektro	57	5	62	77	14	91
		6. T. Arsitektur	45	13	58	55	28	83
		7. Informatika	60	65	125	62	56	118
	<b>Jumlah</b>		<b>334</b>	<b>148</b>	<b>483</b>	<b>472</b>	<b>234</b>	<b>705</b>
5.	PERTANI AN	1. Agronomi	75	49	124	54	75	129
		2. Agribisnis	40	64	104	54	62	116
		3. Budi Daya Pertanian	64	36	100	32	48	80
	<b>Jumlah</b>		<b>179</b>	<b>149</b>	<b>328</b>	<b>140</b>	<b>185</b>	<b>325</b>

6.	PSPD	Program Studi Pendidikan Dokter	16	37	53	53		53
	<b>Jumlah</b>		<b>16</b>	<b>37</b>	<b>53</b>	<b>53</b>		<b>53</b>
Total Jumlah Mahasiswa			970	948	1918	1228	1302	2530
Prosentase Jumlah Mahasiswa (LK & PR)			51 %	49 %	100 %	48,6 %	51,4 %	100 %

Sumber: Data diolah dari Data Mahasiswa Aktif Universitas Malikussaleh Semester Ganjil 2013/2014, per Oktober 2013, Biro Akademik & Kemahasiswaan Unimal.

Memperhatikan data sebagaimana tersaji di atas maka secara umum dapat dilihat prosentase jumlah mahasiswa laki-laki dengan mahasiswi perempuan sebanyak 51 % : 49 % di Tahun Akademik 2012/2013 dan 48.6% : 51.4 % di Tahun Akademik 2013/2014. Terdapat peningkatan jumlah mahasiswi perempuan sebanyak 2.4% di Tahun Akademik 2013/2014. Namun, jika melihat secara khusus maka kita akan menemukan beberapa kondisi khusus pula. Misalnya, pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik antara Prodi Ilmu Politik dengan Prodi Ilmu Komunikasi, terlihat perbedaan jumlah mahasiswa laki-laki dengan perempuan yang cukup tinggi. Pada prodi Ilmu Politik, tahun masuk 2012/2013 terdapat 30 orang mahasiswa dan 11 orang mahasiswi. Di tahun 2013/2014 terdapat 32 mahasiswa dan 18 mahasiswi. Belum dapat diketahui dengan pasti, apakah label bahwa politik adalah domain-nya laki-laki dan perempuan akan sulit berada di wilayah ini menjadi penyebab minimnya jumlah mahasiswi perempuan. Berbeda halnya dengan perbandingan jumlah mahasiswa di Prodi Ilmu Komunikasi. Pada tahun akademik 2012/2013 terdapat 47 orang mahasiswa dan 57 orang mahasiswi. Di tahun akademik 2013/2014, jumlah mahasiswa mendaftar sebanyak 38 orang dan mahasiswi sebanyak 57 orang. Walaupun jumlah mahasiswi pada prodi ini jika dibandingkan dengan mahasiswa tidak mencapai nilai

lebih dari 50% nya, namun sebagai salah satu jurusan terfavorit saat ini maka prodi Ilmu Komunikasi lebih didominasi oleh mahasiswa perempuan.

Selain data tabel mahasiswa baru TA. 2012/2013 dan TA 2013/2014 di atas, bagian berikut juga akan menayangkan data tabel kondisi jumlah dosen di lingkungan fakultas dan prodi berdasarkan jenis kelamin serta staf kependidikan pada unit kerja lain setingkat lembaga dan UPT yang ada di Unimal.

**Tabel 4**  
**Penyebaran PNS (Dosen dan Staf) di Lingkungan Universitas Malikussaleh pada Tahun 2013 menurut Fakultas, Program Studi dan Jenis Kelamin**

No.	Fakultas	Program Studi	Tahun 2013					
			Jumlah			Prosentase		
			LK	PR	Jlh	LK	PR	%
1.	HUKUM	Ilmu Hukum	33	21	54	61 %	39 %	100 %
		<b>Jumlah</b>	<b>33</b>	<b>21</b>	<b>54</b>	61 %	39 %	
2.	ILMU SOSIAL & ILMU POLITIK	Ilmu Administrasi Negara	14	9	23	61 %	39 %	100 %
		Sosiologi	12	1	13	92 %	8 %	100 %
		Ilmu Politik	14	0	14	100 %	-	100 %
		Antropologi	7	1	8	92 %	8 %	100 %
		Komunikasi	7	6	13	54 %	45 %	100 %
		<b>Jumlah</b>	<b>54</b>	<b>17</b>	<b>71</b>	<b>76 %</b>	<b>34 %</b>	100 %
3.	EKONOMI	Ilmu Manajemen	32	14	46	69 %	31 %	100 %
		Akutansi	12	3	15	80 %	20 %	100 %
		Ilmu Ekonomi Pembangunan	15	4	19	79 %	21 %	100 %
		DIII Kesekretariatan	1	11	12	9 %	91 %	100 %
		PP Ilmu Manajemen (S2)	30	8	38	79 %	21 %	100 %
		<b>Jumlah</b>	<b>56</b>	<b>36</b>	<b>92</b>	<b>61 %</b>	<b>39 %</b>	

4.	TEKNIK	T. Sipil	20	6	26	77 %	23 %	100 %
		T. Mesin	25	1	26	99 %	1 %	100 %
		T. Industri	9	7	16	56 %	44 %	100 %
		T. Kimia	14	9	23	61 %	39 %	100 %
		T. Elektro	16	5	21	76 %	24 %	100 %
		T. Arsitektur	9	5	14	64 %	36 %	100 %
		Informatika	15	8	23	65 %	35 %	100 %
<b>Jumlah</b>			<b>108</b>	<b>41</b>	<b>149</b>	<b>72 %</b>	<b>28 %</b>	
5.	PERTANIAN	Agronomi	19	18	37	51 %	49 %	100 %
		Agribisnis	10	6	16	63 %	37 %	100 %
		Budi Daya Pertanian	11	6	17	65 %	35 %	100 %
	<b>Jumlah</b>			<b>40</b>	<b>30</b>	<b>70</b>	<b>57 %</b>	<b>43 %</b>
6.	PSPD	Program Studi Pendidikan Dokter	5	18	23	22 %	78 %	100 %
	<b>Jumlah</b>			<b>5</b>	<b>18</b>	<b>23</b>	<b>22 %</b>	<b>78 %</b>
Total Jumlah Dosen			296	163	459	64 %	36 %	100 %

Sumber: Data diolah dari rekapitulasi dosen di tingkat Fakultas/Prodi dan DUK 2013.

Merujuk pada data sebagaimana disampaikan di atas, maka dapat terlihat komposisi dosen perempuan sebanyak 34 % dengan jumlah total 163 orang, dan dosen laki-laki sebanyak 64 % dengan jumlah 296 orang. Angka yang cukup menonjol terlihat pada prodi Teknik Mesin, PSPD serta 3 prodi di FISIP: Antropologi, Ilmu Politik dan Sosiologi. Tercatat jumlah dosen perempuan yang sangat minim di 5 prodi ini. fakta apa yang ada di balik realitas ini? apakah benar stigma bahwa prodi Teknik Mesin adalah wilayahnya laki-laki? Apakah perempuan tidak mampu atau bahkan berminat untuk bekerja dengan perlengkapan mesin. Data jumlah dosen di prodi teknik mesin

maupun ilmu politik juga berbanding lurus dengan jumlah mahasiswanya. Masih ada kesenjangan dari segi jumlah mahasiswa perempuan dibandingkan mahasiswa laki-laki. Pada tahap berikutnya studi ini akan mengeksplorasi lebih dalam keberadaan dosen perempuan yang tercatat di kelima prodi ini dengan melakukan analisis terhadap dinamika relasi antara dosen yang mereka hadapi.

Sejalan dengan data jumlah dosen berdasarkan jenis kelamin, pada bagian berikut juga akan dihadirkan data penyebaran staf pada unit kerja di lingkungan Unimal. Data ini belum mencakup jumlah staf honorer<sup>44</sup> dikarenakan masih adanya keterbatasan pada proses pengumpulan data. Namun secara umum dapat disampaikan bahwa komposisi dan jumlah tenaga honorer yang ada di Unimal disebar pada semua unit kerja yang ada sesuai dengan kebutuhan pada masing-masing unit kerja dimaksud.

**Tabel 5**

**Penyebaran Staf menurut Unit Kerja (Lembaga, UPT dan Badan) Berdasarkan Jenis Kelamin di Lingkungan Universitas Malikussaleh pada Tahun 2013**

No.	Unit Kerja	Nama & Jenis Kelamin Ketua/ Kepala Unit Kerja		Jumlah & Prosentase Staf di Lingkungan Lembaga pada Tahun 2013					
		Nama	Jenis Kelamin	Jumlah*			Prosentase		
				LK	PR	Jlh	LK %	PR %	%
1.	LPPM	Yulius Dharma, S.Ag., M.Si	Laki-laki	9	2	11	82 %	18 %	100 %
2.	UPT. Perencanaan	T.M. Ridwan, ST., MT	Laki-laki	5	2	7	71.5 %	28.5 %	100 %
3.	UPT. Puskom**	Rizal, S.Si., M.IT	Laki-laki						

<sup>44</sup> Jumlah staf honorer Unimal sebanyak 306 orang. Pada unit Satpam keseluruhannya laki-laki sebanyak 67 orang, dan pada unit kerja UPT PUSTAKA didominasi oleh honorer perempuan.

4.	UPT. Perpustakaan	Dahlan Abdullah, S.Kom., M.Kom	Laki-laki	3	7	10	30 %	70 %	100 %
5.	UPT. Unimal Press	Al Chaidar, S.IP	Laki-laki	2	0	2	100 %	0 %	100 %
6.	Badan Penjamin Mutu**	Dr. Muhammad, ST., M.Sc	Laki-laki						

Sumber: Data diolah dari berbagai Unit Kerja, tahun 2013

\* Data staf tidak termasuk staf honorer.      \*\* Data belum dapat diakses.

Membaca data tersaji di atas terlihat bahwa masih perlu dieksplorasi lebih dalam terkait dengan alasan maupun persyaratan penempatan karyawan. Pada semua unit kerja selain Fakultas dan Prodi dipimpin oleh staf laki-laki – yang kesemuanya juga adalah dosen di lingkungan Unimal. Apakah terdapat persyaratan khusus untuk menempati posisi ketua/kepala pada unit-unit tersebut? Bagaimana dengan perempuan-perempuan yang memenuhi persyaratan? Apakah pernah dipertimbangkan? Apakah perspektif sensitifitas gender turut dipertimbangkan oleh pimpinan Unimal dalam memutuskan kepala unit kerja dimaksud?

Pada unit kerja LPPM dipimpin oleh laki-laki dan terdapat 10 (sepuluh) orang staf PNS dari dosen dan karyawan. 4 (empat) orang kepala pusat studi, 3 (tiga) diantaranya laki-laki. Terdapat 1 (satu) orang staf perempuan yang menjabat sebagai Kasubag Umum dan Keuangan. Selanjutnya, jika merujuk pada data staf di unit kerja UPT Perpustakaan dan mengunjungi langsung perpustakaan Universitas Malikussaleh yang terletak di kampus utama Reuleut kita juga akan dilayani oleh mayoritas staf perempuan. Apakah stigma ketelitian, kerapian dalam perawatan buku-buku perpustakaan menjadi klaim untuk menempatkan perempuan. Wawancara peneliti dengan

Kasubag Tata Usaha<sup>45</sup> mendapatkan informasi, bahwa hasil evaluasi inspektorat tahun 2011 mempertanyakan kebijakan penempatan perempuan yang mayoritas di unit perpustakaan, namun tampaknya hasil dari evaluasi tersebut belum ditindaklanjuti oleh pimpinan maupun dilakukan evaluasi internal pada unit kerja dimaksud.

Dari gambaran data sebagaimana telah disampaikan, Unimal perlu melakukan evaluasi yang komprehensif atas isu kesetaraan gender ini. selain terkait dengan komposisi dan penyebaran staf pada unit kerja juga melakukan evaluasi terhadap program-program yang direncanakan dan dianggarkan dengan aspek kesetaraan gender.

Pada beberapa lokasi kampus, misalnya di Fakultas Hukum, FISIP, sebahagian lokasi perkuliahan kampus Fakultas Ekonomi, Biro Reuleut – mahasiswi, dosen dan staf perempuan – mendapatkan hambatan akses dan fasilitas untuk dapat secara nyaman melaksanakan ibadah sholat dan berwudhu dikarenakan tidak adanya fasilitas tempat berwudhu yang representatif seperti ruang tersendiri, terpisah dari fasilitas wudhu laki-laki dan tertutup. Belum ada perlindungan dan kenyamanan bagi perempuan untuk melakukan wudhu dengan membuka jilbabnya. Sarana lain yang juga perlu mendapatkan perhatian oleh pimpinan Unimal adalah toilet, tangga, ruang terbuka hijau, fasilitas kebersihan di lingkungan kampus juga fasilitas penitipan anak.

Khusus untuk kondisi tangga dan toilet pada beberapa lokasi kampus belum mencerminkan adanya pemenuhan kebutuhan yang berbeda antara laki-laki dengan perempuan. Pada tangga belakang di Kampus Lancang Garam – yang biasanya dimanfaatkan oleh Fakultas Hukum dalam proses belajar mengajar kelas Reguler B – telah

---

<sup>45</sup> Wawancara dengan Ibu Tiainsyah, SH., Kasubag TU UPT. Perpustakaan, 12 Oktober 2013.

dilaporkan berkali-kali kejadian jatuhnya mahasiswi maupun dosen perempuan dikarenakan bidang tangga yang terlalu sempit dan gelap.

Pengalaman pribadi anggota perempuan pada tim penelitian ini menjumpai kondisi yang mengkhawatirkan ketika memanfaatkan fasilitas toilet di wilayah kampus Bukit Indah, baik di lingkungan Jl. Kalimantan – wilayah Fakultas Ekonomi, maupun di lingkungan Jl. Jawa pada Fakultas Hukum. Selain buruknya kualitas sanitasi kebersihan pada masing-masing toilet, yang juga perlu mendapatkan perhatian adalah keamanan di toilet. Beberapa toilet tidak memiliki pengaman kunci pada pintunya juga lokasi toilet. Walaupun tidak berada jauh dari ruang perkuliahan, namun dikarenakan *setting* ruangan toilet sebelum dimanfaatkannya rumah-rumah tinggal ini sebagai ruang perkuliahan, maka muncul kekhawatiran: (1) lokasinya di luar ruang perkuliahan, biasanya di samping garasi (dulunya dimanfaatkan sebagai toilet pekerja rumah tangga); (2) tidak terdapat cukup penerangan di area toilet; dan (3) adanya ruang-ruang kecil yang kadangkala menimbulkan perasaan tidak nyaman dan aman. Pertanyaan – pertanyaan seperti “apakah tidak ada yang ngintip?” kerap kali timbul dalam benak mahasiswi.<sup>46</sup>

Senada dengan observasi dan diskusi terkait dengan fasilitas toilet di lingkungan kampus, salah seorang mahasiswi juga menyampaikan “... dulu ada WC untuk perempuan, tapi sekarang sudah tidak ada, WC-nya sudah rusak. Jadi kalau mau ke WC minta ditemenin sama kawan karena WC-nya gabung sama laki-laki. dan WC-nya kotor tidak bersih”<sup>47</sup>.

---

<sup>46</sup> Wawancara dengan sekelompok mahasiswi penempuh matakuliah Pengantar Hukum Bisnis, Jurusan IESP, Fakultas Ekonomi, 4 April 2013.

<sup>47</sup> Musliana (salah seorang mahasiswi di lingkungan kampus Bukit Indah), Wawancara 5 September 2013.

Wawancara lain yang peneliti lakukan kepada salah seorang mahasiswi terkait dengan fasilitas kampus menjumpai jawaban berikut, "... menurut saya kondisinya belum baik, ruangan belajar sering kotor dan panas, cuma sebagian ruangan yang ada kipas angin. Ruang belajar jadi kurang nyaman dan pengap. Apalagi WC susah sekali disini, tidak ada WC yang dikhususkan baik untuk perempuan atau laki-laki. Kalau kami mau buang air kecil atau air besar kami harus menahannya, tapi kadang-kadang kami numpang ditempat orang".<sup>48</sup>

#### **4.3. Dinamika Relasi Gender di Kalangan Civitas Akademika Universitas Malikussaleh**

Persoalan gender maupun persoalan perempuan sebagai pemimpin dalam konteks keagamaan juga telah menjadi perdebatan terus menerus. Di satu sisi, persoalan gender dianggap sebagai satu konteks yang memungkinkan untuk didiskusikan, ditafsirkan dengan menyesuaikan pada konteks sosial kemasyarakatan yang ada. Namun di sisi lain, membicarakan tentang gender; keberadaan perempuan dan laki-laki maka tertutup kemungkinan adanya pergantian peran. Untuk itu, kiranya kita dapat merujuk kembali pada 2 (dua) teori besar yang ada terkait dengan kenyataan biologis yang membedakan 2 (dua) jenis kelamin ini, teori *nature* dan teori *nurture*.

Teori *nature* menganggap perbedaan peran laki-laki dan perempuan bersifat kodrati (*nature*). Anatomi biologi laki-laki yang berbeda dengan perempuan menjadi faktor utama dalam penentuan

---

<sup>48</sup> Wawancara dengan Desiana, Mahasiswi FH - Unimal, di Lhokseumawe, 9 September 2013.

peran sosial kedua jenis kelamin ini. Laki-laki memerankan peranan sosial di dalam karena dianggap lebih potensial, lebih kuat dan lebih produktif. Organ reproduksi dinilai membatasi ruang gerak perempuan, seperti hamil, melahirkan dan menyusui, sementara laki-laki tidak mempunyai fungsi reproduksi tersebut. Perbedaan ini melahirkan pemisahan fungsi tanggungjawab antara laki-laki dan perempuan. Laki-laki berperan di sektor publik dan perempuan mengambil peran di sektor domestik. Teori *nurture* beranggapan perbedaan relasi gender laki-laki dan perempuan tidak ditentukan oleh faktor biologis melainkan konstruksi masyarakat. Dengan kata lain, peran sosial yang selama ini dianggap baku dan difahami sebagai doktrin keagamaan, menurut penganut faham *nurture* sesungguhnya bukanlah kehendak Tuhan dan tidak juga sebagai produk determinasi biologis melainkan sebagai produk konstruksi sosial (*social construction*). Banyak nilai-nilai bias gender yang terjadi di dalam masyarakat dianggap disebabkan oleh faktor biologis tapi sesungguhnya tidak lain adalah konstruksi budaya.<sup>49</sup>

Quraish Shihab dalam pengantar buku Nasaruddin Umar menyampaikan bahwa menguraikan persoalan kemitraan laki-laki dan perempuan dengan merujuk sumber ajaran, dapat menimbulkan beda pendapat, apalagi (dalam) memahami teks-teks keagamaan, bahkan teks apapun, dipengaruhi oleh banyak faktor. Bukan saja tingkat pengetahuan tetapi juga latar belakang pendidikan, budaya serta kondisi sosial masyarakat.

Posisi perempuan masih sering diperhadap-hadapkan dengan posisi laki-laki. Posisi perempuan selalu dikaitkan dengan lingkungan domestik yang berhubungan urusan dengan keluarga dan

---

<sup>49</sup> Lihat lebih lanjut pada pengantar penerbit buku Nasaruddin Umar, *Argumen Kesetaraan Gender -Perspektif Al Qur'an*, Paramadina, Jakarta, 1999, halaman xxi - xxii.

kerumahtangaan. Sementara posisi laki-laki sering dikaitkan dengan lingkungan publik yang berhubungan dengan urusan-urusan di luar rumah. Dalam truktur sosial, posisi perempuan yang demikian sulit mengimbangi posisi laki-laki. Perempuan yang ingin berkiprah di lingkungan publik, masih sulit melepaskan diri dari tanggungjawabnya di lingkungan domestik. Perempuan dalam hal ini kurang berdaya untuk menghindar dari beban ganda tersebut karena tugasnya sebagai pengasuh anak sudah merupakan persepsi budaya secara umum. Kontrol budaya agaknya lebih ketat kepada perempuan daripada laki-laki.<sup>50</sup>

Gender sendiri difahami sebagai pembedaan peran, status, tanggungjawab dan pembagian kerja laki-laki dan perempuan yang ditetapkan masyarakat maupun budaya berdasarkan jenis kelamin dan merupakan bentukan manusia. Pembedaan ini sering menciptakan ketidakadilan, khususnya bagi kelompok miskin dan juga perempuan. Contoh ketidak-adilan yang terjadi diantaranya adalah, adanya perbedaan upah antara laki-laki dan perempuan, akses dan penguasaan perempuan terhadap sumber daya alam rendah, perempuan dan kelompok miskin tidak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan dan lain sebagainya.

Terkait dengan posisi relasi antara perempuan dengan laki-laki dalam pembagian kerja, maka secara umum biasanya kita akan melihat fenomena bahwa (1) laki-laki akan lebih dominan dari perempuan pada masyarakat nomad; (2) perempuan akan diberikan peranan yang lebih mandiri pada masyarakat agraris dan (3) pada masyarakat industri maju, maka penguasaan atas teknologi canggih dan kemampuan bekerja akan lebih diutamakan tanpa memandang jenis kelaminnya. Kondisi Unimal tampaknya dapat kita kategorikan

---

<sup>50</sup> Nasaruddin Umar, *op. cit.*, Jakarta: Paramadina, 1999, hlm. 86 87.

pada kelompok ketiga. Bahwa sebagai institusi pendidikan maka selayaknya penguasaan dan skill yang tinggi terhadap teknologi dan informasi menjadi tuntutan, namun tidak dapat dipungkiri bahwa *setting* sosio kultural kita berada pada masyarakat agraris yang memberikan beban dan peranan yang lebih bagi perempuan; tidak hanya di bidang pekerjaan – misalnya pengurusan sawah, ladang maupun kebun; tetapi juga beban-beban pekerjaan domestik.

Untuk itu, ketika membicarakan relasi dan dinamika yang ada – sebenarnya - tidak hanya membicarakan tentang apakah perempuan diberikan akses, perempuan diberikan peluang dan kesempatan yang sama dan berimbang dengan laki-laki untuk dapat misalnya menduduki posisi tertentu tetapi juga membicarakan apakah kebijakan atau program-program pembangunan di Unimal telah melibatkan secara adil bagi perempuan maupun laki-laki dalam menyuarakan kebutuhannya; apakah perempuan dan laki-laki dapat berpartisipasi dalam pengambilan keputusan?. Selain itu, identifikasi terhadap bagaimana kebijakan yang ada di Unimal memberikan kesempatan penguasaan yang sama kepada perempuan dan laki-laki untuk mengontrol sumberdaya pembangunan dan juga mengidentifikasi apakah kebijakan ataupun program-program di Unimal telah memberikan manfaat yang adil bagi perempuan dan laki-laki.

Salah seorang dosen senior dan juga Sekretaris Senat Universitas<sup>51</sup> menyampaikan pandangannya terkait dengan hal ini. Menurut beliau “dinamika relasi antar civitas akademika laki-laki dengan perempuan sangat rendah. Keterlibatan perempuan dalam jabatan struktural, fungsional, dan *teamwork* atau kepanitiaan masih

---

<sup>51</sup> Wawancara dengan T. Nazaruiddin, di Lhokseumawe, tanggal 27 September 2013.

kurang. Keterlibatan perempuan belum berdasarkan '*affirmative action*', tetapi realitas apa adanya. Sehingga peran perempuan sangat individual, tergantung individu perempuan tertentu yang memang cenderung aktif dan kreatif".

Senada dengan pandangan di atas, beberapa dosen dan staf perempuan di Fakultas Hukum dan Fisip juga menyampaikan hal senada. Bahwa walaupun tampaknya tidak ada peraturan atau penolakan-penolakan atas keterlibatan perempuan secara langsung, sebenarnya akan sangat bergantung pada perempuannya sendiri.<sup>52</sup> Menurut mereka, tidak tepat jika beban ganda perempuan itu karena urusan domestiknya perempuan, bagi mereka yang utama adalah urusan yang di rumah. Mereka meyakini bahwa sebenarnya kondisi ini akan sangat bergantung pada manajemen waktu yang dimiliki oleh perempuan. Kondisinya adalah - kedua urusan; di rumah dan di kantor - masing-masingnya adalah tugas dan tanggungjawab yang melekat pada perempuan. Perempuan harusnya bisa mengatur urusan rumah tangga, dikerjakan dan diselesaikan di rumah, dan menyelesaikan urusan kantor pada waktu kerja. Semua beban kerja yang ada pada dasarnya adalah kontraprestasi dari penghasilan yang diterima setiap bulannya.

Diakui bahwa dalam kapasitas mereka yang dipilih oleh Dekan untuk menjabat pada posisi-posisi tertentu maka beban tugas juga menjadi bertambah, namun apa pertimbangan yang melatarbelakangi Dekan memilih perempuan sebagai pejabat atau pelaksana tugas tertentu di unit kerjanya akan menjadi menarik untuk didalami.

---

<sup>52</sup> Wawancara dengan Ibu Manfarisyah (dosen perempuan senior di FH), Ibu Malahayati (Ketua Bagian Hukum Tata Negara pada FH), dan Ibu Rosmanita (Kabag TU Fak. Hukum), 19 Oktober 2013 dan Ibu Maryam (Ka. Prodi IAN - FISIP), 1 November 2013.

Pada bagian berikut dari tulisan ini akan memberikan eksplorasi terhadap keempat faktor sebagaimana telah disampaikan sebelumnya: (1) akses, (2) partisipasi, (3) kontrol dan (4) manfaat dalam mencermati dinamika relasi gender di kalangan civitas akademika Unimal, dengan menghadirkan data – data kuantitatif yang dapat diakses disandingkan dengan eksplorasi terhadap data dimaksud.

**Tabel 6**  
**Pimpinan/Pejabat Rektor dan Pembantu Rektor Universitas**  
**Malikussaleh**  
**Menurut Unit Tugas dan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Jabatan	Periode 2006 - 2010		Periode 2010 - 2015	
		LK	PR	LK	PR
1.	Rektor	1	-	1	-
2.	Pembantu Rektor 1	1	-	1	-
3.	Pembantu Rektor 2	1	-	1	-
4.	Pembantu Rektor 3	1	-	1	-
5.	Pembantu Rektor 4	1	-	1	-
	Jumlah	5	-	5	-

Sumber: Sub. Bagian Kepegawaian Universitas Malikussaleh

Berdasarkan data tersedia pada tabel 1 di atas, terlihat bahwa kepemimpinan Unimal – khususnya pada tingkat top level management – Rektor dan Pembantu Rektor pada dua periode kepemimpinan ini tidak diwarnai dengan keberadaan perempuan sebagai salah satu pemimpin. Tidak pernah tercatat juga adanya perempuan yang mencalonkan diri sebagai Rektor. Kenapa atau apa yang melatarbelakngi hal ini? apakah prasyarat<sup>53</sup> atau kualifikasi untuk menjadi Rektor yang tidak dapat ditempuh oleh perempuan?

---

<sup>53</sup> Lihat lebih lanjut pada Statuta Unimal.

Jika merujuk pada Pasal 45 Statuta Unimal mengatur persyaratan menjadi Rektor sebagaimana yang akan disajikan berikut, maka poin yang manakah yang menjadi penghalang secara internal maupun eksternal bagi perempuan untuk mengajukan pencalonannya?

- 1) Menyatakan Kesediaan Secara Tertulis Untuk Menjadi Rektor;
- 2) Hasil Pertimbangan Rapat Senat Unimal;
- 3) Beriman dan Bertaqwa;
- 4) Memiliki Moralitas dan Kemampuan Akademik Yang Tinggi;
- 5) Memiliki Kreativitas dan Produktivitas dalam Menjalin Hubungan Kerjasama dengan Pihak Luar dan Pihak Dalam Unimal;
- 6) Berpendidikan Minimal Sarjana;
- 7) Berkepribadian Yang Baik, Beretika, Berwibawa, Rapi dan Bersih;
- 8) Minimal Telah Mengajar 6 (Enam) Tahun di Perguruan Tinggi;
- 9) Sanggup Bertugas Penuh Sebagai Pimpinan Serta Harus Hadir Selama Jam Kerja;
- 10) Tidak Merangkap Sebagai Pimpinan Pada Perguruan Tinggi Lain; dan
- 11) Mempunyai Jabatan Fungsional Dosen Minimal Lektor Kepala.

**Tabel 7**  
**Pimpinan Fakultas di Lingkungan Universitas Malikussaleh**  
**Menurut Unit Tugas dan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Jabatan	Tahun 2013									
		FH		FE		FISIP		FT		FP	
		LK	PR	LK	PR	LK	PR	LK	PR	LK	PR
1.	Dekan	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-
2.	Pembantu Dekan 1	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-
3.	Pembantu Dekan 2	1	-	1	-	-	1	1	-	1	-
4.	Pembantu Dekan 3	-	1	1	-	1	-	1	-	1	-
5.	Pembantu Dekan 4	1	-	1	-	-	1	1	-	1	-
Jumlah		4	1	5	0	3	2	5	0	5	0

Sumber: Sub. Bagian Kepegawaian Universitas Malikussaleh

Tabel di atas memberikan gambaran bahwa kepemimpinan perempuan di level tertinggi pada unit kerja fakultas adalah laki-laki. Seperti halnya pencalonan rektor, pada tingkat dekanat juga tidak tercatat adanya pencalonan dari dosen perempuan, kecuali di Fakultas Hukum pada proses pemilihan dekan periode 2011 – 2015. Secara formal, tidak tercatat bahwa yang bersangkutan ikut mendaftarkan diri dan memberikan pernyataan kesediaannya sebagai calon dekan. Hal ini dikarenakan – menjelang waktu terakhir pengajuan kesediaan calon - terlihat tidak terpenuhinya kuota calon sebanyak minimal 3 (tiga) orang. Untuk itu dan atas dukungan dari beberapa orang kolega, yang bersangkutan mengajukan diri untuk mengisi borang pencalonan sebagai dekan. Sampai akhirnya menjelang jam akhir penutupan pencalonan terdapat satu pendaftaran dari kandidat laki-laki.

Terkait dengan hal ini, konfirmasi secara langsung telah dilakukan dengan ybs (ES) dan beliau menyampaikan bahwa secara pribadi beliau sadar pada saat mengajukan inisiatif pencalonan dengan tujuan untuk menjaga agar pemilihan dapat terus dilaksanakan tanpa penundaan. Beliau juga menyadari bahwa posisinya pada saat itu, jika merujuk pada tradisi Aceh diistilahkan sebagai "*intat linto*": mengantar pengantin laki-laki, artinya hanya untuk sekedar memenuhi aturan jumlah calon minimal. Istilah ini juga lazim didengar pada proses pengadaan barang dan jasa pemerintahan yang menggambarkan situasi banyaknya para peminat tender namun masing-masing mereka sudah memahami bahwa keberadaannya hanya sebagai pelengkap; dikarenakan pemenang tendernya sendiri sudah dapat ditentukan dan biasanya si calon memiliki modal dan kekuatan lebih.

Jika pada level Rektor dan Dekan tidak tercatat adanya perempuan, namun di level pembantu dekan – khususnya pada

periode saat ini – telah terdapat 3 (tiga) orang perempuan: 1 (satu) orang dari Fakultas Hukum dan 2 (dua) orang dari FISIP yang diajukan oleh Dekan terpilih dan disetujui oleh senat fakultas. Di lingkungan FISIP, dekan terpilih<sup>54</sup> dalam wawancara menyampaikan bahwa memilih perempuan sebagai pembantu dekan maupun ketua prodi di bawah pimpinannya adalah (memang) diniatkan oleh yang bersangkutan. “... sebenarnya ini adalah konsep awal saya. (1) Pembantu dekan tidak boleh semuanya didominasi laki-laki, dan (2) tentunya memperhatikan aspek kemampuan pribadi dari calon pembantu dekan”. Dalam penjelasannya beliau menyampaikan bahwa berdasarkan asumsi dan pengalaman pribadi beliau “sepertinya perempuan lebih baik, lebih jujur dan bertanggungjawab dibandingkan laki-laki dalam penyelesaian tugas. Banyak orang laki yang *lalee* (lalai) – biasanya bilang sibuk; beralasan bahwa dosen tidak hanya wajib masuk kampus, tapi juga wajib melaksanakan tridharma lainnya, tapi sibuknya tidak jelas. Ketika ditagihkan laporan pelaksanaan tridharmanya juga tidak mampu menunjukkan. Yang ada malah kebanyakan sibuk di warung kopi. Padahal pekerjaan kita banyak”. Pada saat ini beliau mencontohkan beban kerja pada saat pengurusan akreditasi prodi yang kadangkala mengalami hambatan ketika banyak dosen yang menyepelkan tugas ini dengan berbagai alasan, padahal kepentingan dosen dan mahasiswa pada prodi bersangkutan sangat besar atas peningkatan akreditasi tersebut.

Bagaimana dekan memilih calon pembantu dekan, biasanya tidak terlepas dari pertimbangan – apakah - yang bersangkutan konstituen dekan terpilih?. Pertimbangan ini tidak dipungkiri oleh Dekan Fisip dikarenakan sebagai dekan beliau akan

---

<sup>54</sup> Wawancara dengan Fauzi, S.Sos., MA – Dekan FISIP Unimal, di Lhokseumawe, tanggal 2 November 2013.

bertanggungjawab dalam mencapai visi dan misinya pada saat pencalonan. Dengan demikian, kandidat pembantu dekan dan pelaksana tugas lainnya juga harus yang mau bersama-sama bekerja mencapai visi misi tersebut.

Terkait dengan keberadaan perempuan sebagai pejabat, Fauzi tidak memungkiri adanya kelemahan-kelemahan dari yang bersangkutan. Kelemahan ini menurut beliau adalah karena perempuan-perempuan yang ada di Unimal pada usia produktif, sehingga sebagai pimpinan beliau seringkali berhadapan dengan ijin maupun cuti terkait dengan masa melahirkan maupun kepentingan-kepentingan bayi. Terkadang, baru satu tahun lebih melahirkan sudah mulai hamil lagi anak kedua, anak ketiga dan seterusnya.

Menarik untuk dapat mengeksplorasi “kelemahan” yang dimaksud oleh salah satu pejabat di Unimal terkait dengan fungsi reproduksi perempuan yang merupakan hal kodrati. Pada posisi manakah sensitifitasnya terhadap kesetaraan gender? Di satu sisi pengalaman pribadinya melatarbelakangi sikapnya dalam memilih perempuan sebagai pembantu dekan, namun di sisi lain tampaknya beliau memberikan catatan khusus atas kebutuhan reproduksi perempuan. Cerminan ini sebenarnya dapat ditemukan di banyak institusi dan pada sikap mental pejabat; adanya dualisme pikiran dan sikap, di satu sisi merasa bahwa memberikan tugas kepada perempuan akan memberikan keuntungan dikarenakan perempuan dianggap mampu bertanggungjawab atas penyelesaian beban kerja, namun di sisi lain – seandainya – ada laki-laki yang juga mampu mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan sampai dengan selesai, maka peluang bagi laki-laki untuk mendapatkan jabatan tersebut pasti lebih besar dibandingkan perempuan.

Studi ini juga mengeksplorasi pendapat dosen di lingkungan Unimal terkait dengan relasi gender yang ada. Salah seorang dosen laki-laki dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) menyampaikan bahwa dalam pandangannya penyelenggaraan pendidikan khususnya di FISIP telah menunjukkan keadilan gender, dikarenakan telah menerapkan prinsip keadilan dan persamaan serta kesetaraan antara laki-laki dan perempuan. Proses penyelenggaraan kepemimpinan juga tidak menunjukkan adanya diskriminasi gender. Menurut beliau, kondisi ini dapat dilihat dari distribusi dan komposisi civitas akademika khususnya pejabat, dosen bahkan pegawai. Khusus untuk pejabat atau pemimpin di lingkungan FISIP sudah mencerminkan kesetaraan gender misalnya; Pembantu Dekan II (Ainol Mardhiah), Pembantu Dekan IV (Ti Aisyah), Ketua Jurusan IAN (Maryam), Sekretaris Jurusan IAN (Hafni), Sekretaris prodi Komunikasi (Ade Muana) adalah pejabat dijabat oleh perempuan. Di lingkungan staf juga menunjukkan adanya kondisi bahwa staf perempuan lebih dominan dari segi jumlah.<sup>55</sup>

Jika pada lingkungan FISIP telah menunjukkan gambaran general sebagaimana disampaikan pada bagian di atas, maka kondisi yang ada di lingkungan Fakultas Hukum juga kiranya dapat menjadi bagian dari pembahasan pada tulisan ini. Dekan terpilih sering menyampaikan bahwa beliau mempertimbangkan beberapa hal khusus yang akan diterapkannya untuk menyusun kriteria dan komposisi calon pembantu dekan-nya. Kriteria dimaksud adalah calon-calon yang diajukan (1) mempertimbangkan kondisi alumni dan non alumni; (2) mempertimbangkan perimbangan jenis kelamin: laki-

---

<sup>55</sup> Wawancara dengan Abidin Nurdin, salah seorang dosen laki-laki di Unit Kerja FISIP, tanggal 23 Oktober 2013.

laki dan perempuan, dan (3) mempertimbangkan pemilih non-pemilih.<sup>56</sup>

Kondisi ini apakah mencerminkan adanya perspektif - Dekan Fakultas Hukum dan Dekan FISIP - yang telah berkesetaraan gender? Atau dalam kondisi sebaliknya di lingkungan Fakultas Ekonomi, Fakultas Teknik dan Fakultas Pertanian yang sama sekali tidak memiliki Pembantu Dekan perempuan apakah mencerminkan tidak adanya perspektif kesetaraan gender?

Untuk dapat memberikan gambaran kuantitatif terhadap kesetaraan gender di lingkungan unit kerja fakultas, maka pada bagian berikut akan disajikan data pejabat di lingkungan fakultas mulai dari Dekan sampai dengan Kepala Lab.

**Tabel 8**  
**Pejabat di Lingkungan Fakultas Hukum**

No.	Jabatan	Nama	Jenis Kelamin	
			LK	PR
1.	Dekan	Sumiadi, SH., M.Hum	✓	-
2.	Pembantu Dekan	Zulfan, SH., M.Hum	✓	-
3.	Pembantu Dekan	Jumadiyah, SH., MH	✓	-
4.	Pembantu Dekan	Herinawati, SH., M.Hum	-	✓
5.	Pembantu Dekan	Muhammad Hatta, SH., L.LM	✓	-
6.	Kepala Bagian Tata Usaha	Rosmanita, SH	-	✓
7.	Kasubag Adm. Umum & Keuangan	Rohaya, Amd	-	✓
8.	Kasubag Akademik &	Jamaluddin, SH	✓	

<sup>56</sup> Informasi ini penulis ketahui dari berbagai diskusi dengan Dekan terpilih, Sumiadi, SH., M.Hum. Dari 4 (empat) posisi pembantu dekan, terdapat 4 (empat) orang calon pembantu dekan yaitu: Ibu Elidar Sari, SH., MH dan Ibu Malahayati, SH., LLM sebagai kandidat Pembantu Dekan 1; Ibu Marlia Sastro, SH., M.Hum kandidat Pembantu Dekan 2; Ibu Herinawati, SH., M.Hum dan Ibu Eni Dameria, SH., M.Hum sebagai kandidat Pembantu Dekan 3. Pada periode awal, pembantu dekan terpilih adalah: Elidar Sari, SH., M.H. (PD 1); Jumadiyah, SH., M.Hum (PD 2); Herinawati, SH., M.H (PD 3) dan 4) Muhammad Hatta, SH., L.LM (PD 4). Namun, dikarenakan adanya tuntutan kepada Pembantu Dekan 1 untuk mengundurkan diri sehubungan dengan alasan-alasan Tugas Belajar yang ada padanya dan berbagai kondisi lainnya maka posisi beliau digantikan oleh Zulfan, SH., M.Hum.

	Kemahasiswaan			-
9.	Kepala Laboratorium Hukum	M. Nasir, SH., L.LM	✓	-
10.	Kepala Pusat Dokumentasi Ilmu Hukum (PDIH)	Husni, SH., M.H	✓	-
11.	Ketua Bagian Hukum Perdata	Laila M. Rasyid, SH., M.Hum	-	✓
12.	Sekretaris Bag. Hukum Perdata	Nasrianti, SH., M.Hum	-	✓
13.	Ketua Bagian Hukum Pidana	Johari, SH., MH	✓	-
14.	Sekretaris Bag. Hukum Pidana	Joelman Subaidi, SH., MH	✓	-
15.	Ketua Bagian Hukum Tata Negara	Malahayati, SH., L.LM	-	✓
16.	Sekretaris Bag. Hukum Tata Negara	Nuribadah, SH., MH	-	✓
<b>Jumlah</b>			<b>9</b>	<b>7</b>
<b>Jumlah Total</b>			<b>16</b>	
<b>Prosentase</b>			<b>56 %</b>	<b>44 %</b>

Sumber: Data pada Bagian Tata Usaha, Fakultas Hukum – Unimal, 2013.

**Tabel 9**  
**Pejabat di Lingkungan Fakultas Ilmu Sosial & Ilmu Politik**

No.	Jabatan	Nama	Jenis Kelamin	
			LK	PR
1.	Dekan	Fauzi, S.Sos., MA	✓	-
2.	Pembantu Dekan 1	M. Husen MR, SP., MA	✓	-
3.	Pembantu Dekan 2	Ainol Mardhiah, S.A., M.Si	-	✓
4.	Pembantu Dekan 3	Teuku Alfiady, S.Sos., M.Si	✓	-
5.	Pembantu Dekan 4	Ti Aisyah, S.Sos., MSP	-	✓
6.	Kepala Bagian Tata Usaha	Lisa Abidin, SE	-	✓
7.	Kasubag Adm. Umum & Keuangan	Eva Zahara, SH	-	✓
8.	Kasubag Akademik & Kemahasiswaan	Elvi Linda, SE	-	✓
9.	Ketua Jurusan Ilmu Adm. Negara (IAN)	Maryam, S.Sos., M...	-	✓
10.	Sekretaris Jurusan IAN	Nur Hafni, S.Sos., M.PA	-	✓
11.	Kepala Lab. IAN	Mauludi, S.Sos., MSP	✓	-
12.	Ketua Prodi Sosiologi	Fajri, S.Sos., M.SSc	✓	-
13.	Sekretaris Prodi	Alwi, S.Sos., M.Si	✓	-
14.	Kepala Lab. Sosiologi	Ahmad Yani, S.Sos., M.Si	✓	-
15.	Ketua Prodi Ilmu Politik	Dr. Muhammad Bin Abu Bakar, B.HSc., MA	✓	-
16.	Sekretaris Prodi	Alfian, SHI., MA	✓	-

17.	Kepala Lab. Ilmu Politik	Taufik Abdullah, S.Ag., MA	✓	-
18.	Ketua Prodi Antropologi	Agung Utama Lubis, S.Sos., M.Si	✓	-
19.	Sekretaris Prodi	Amiruddin Ketaren, S.Sos., M.Sc	✓	-
20.	Kepala Lab. Antropologi	Mursyidin, S.Ag., MA	✓	-
21.	Ketua Prodi Ilmu Komunikasi	Deddy Satria, S.Sos., M.Si	✓	-
22.	Sekretaris Prodi	Ade Muana Husniati, S.Sos., M.Si	-	✓
23.	Kepala Lab. Ilmu Komunikasi	Anismar, S.Ag., M.Si	✓	-
<b>Jumlah</b>			<b>15</b>	<b>8</b>
<b>Jumlah Total</b>			<b>23</b>	
<b>Prosentase</b>			<b>65 %</b>	<b>35 %</b>

Sumber: Data pada Bagian Tata Usaha, FISIP – Unimal, 2013.

**Tabel 10**  
**Pejabat di Lingkungan Fakultas Ekonomi**

No.	Jabatan	Nama	Jenis Kelamin	
			LK	PR
1.	Dekan	Wahyuddin, SE., M.Si., Ak	✓	-
2.	Pembantu Dekan 1	Khairil Anwar, SE., M.Si	✓	-
3.	Pembantu Dekan 2	Iswadi, SE., M.Si	✓	-
4.	Pembantu Dekan 3	Anwar puteh, SE., ME	✓	-

5.	Pembantu Dekan 4	Dr. Ichsan, ST., MPPM	✓	-
6.	Kepala Bagian Tata Usaha	Azhar, SE	✓	-
7.	Kasubag Adm. Umum & Keuangan	-	-	-
8.	Kasubag Akademik & Kemahasiswaan	-	-	-
9.	Ka. Lab. Bahasa	Henny Irawati, S.Ag	-	✓
10.	Ketua Jurusan Manajemen	Marzuki, SE., M.Si	✓	-
11.	Sekretaris Jurusan Manajemen	Husaini, SE., M.BA	✓	-
12.	Kepala Lab. Jurusan Manajemen	Nazir, SE	✓	-
13.	Sekretaris Lab. Jurusan Manajemen	Ghazali Syamni, SE., M.Si	✓	-
14.	Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan	Hijri Juliansyah, SP., M.Ec	✓	-
15.	Sekretaris Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan	Jariah Abu Bakar, SE	-	✓
16.	Kepala Lab. Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan	Cut Putri Mellita Sari, SE., M.Si	-	✓
17.	Sekretaris Lab. Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan	-	-	-
18.	Ketua Jurusan Akutansi	M. Haykal, SE., M.Si., Ak	✓	-
19.	Sekretaris Jurusan Akutansi	Amru Usman, SE., Ak., M.Sc	✓	-
20.	Kepala Lab. Akutansi	Naz'aina, SE., M.Si., Ak	-	✓
21.	Sekretaris Lab. Akutansi	Razif, SE., M.Si	✓	-
22.	Ketua Jurusan D III Kesekretariatan	Nurmala, SE., M.Si	-	✓
23.	Sekretaris Jurusan D III Kesekretariatan	Sullaida, SE., M.Si	-	✓
24.	Kepala Lab. D III Kesekretariatan	T. Ediyansyah, SE., M.Si	✓	-
25.	Sekretaris Lab. D III Kesekretariatan	Juni Ahyar, S.Pd., MP	✓	-
<b>Jumlah</b>			<b>16</b>	<b>6</b>
<b>Jumlah Total</b>			<b>22</b>	
<b>Prosentase</b>			<b>73 %</b>	<b>27 %</b>

Sumber: Data pada Bagian Tata Usaha, FE – Unimal, 2013.

**Tabel 11**  
**Pejabat di Lingkungan Fakultas Teknik**

No.	Jabatan	Nama	Jenis Kelamin	
			LK	PR
1.	Dekan	Ir. T. Hafli, MT	✓	-
2.	Pembantu Dekan 1	Herman Fitrah, ST., MT	✓	-
3.	Pembantu Dekan 2	Bustami, S.Si., MT	✓	-
4.	Pembantu Dekan 3	Ezwarsyah, ST., MT	✓	-
5.	Pembantu Dekan 4	Salwin, ST., MT	✓	-
6.	Kepala Bagian Tata Usaha	Zakaria, SE	✓	-
7.	Kasubag Adm. Umum & Keuangan	Muliana, A.Md	-	✓
8.	Kasubag Akademik & Kemahasiswaan	Elizar, S.Sos	-	✓
9.	Ketua Jurusan Teknik Sipil	Fasdarsyah, ST., MT	✓	-
10.	Sekretaris Jurusan Teknik Sipil	Fadhliani, ST., M.Eng	-	✓
11.	Kepala Lab. Struktur	Yulius Rief Alkhaly, ST., M.Eng	✓	-
12.	Kepala Lab. Transportasi	Hamzani, ST., MT	✓	-
13.	Ketua Jurusan Teknik Arsitektur	-	-	-
14.	Sekretaris Jurusan Teknik Arsitektur	Bambang Karsono, ST., MT	✓	-
15.	Kepala Lab. Jurusan Teknik Arsitektur	Nova Purnamalisa, ST., M.Sc	-	✓
16.	Ketua Jurusan Teknik Mesin	Zulfikar, ST., MT	✓	-
17.	Sekretaris Jurusan Teknik Mesin	Reza Putra, ST., M.Eng	✓	-
18.	Kepala Lab. Jurusan Teknik Mesin	Asnawi, ST., M.Sc	✓	-
19.	Ketua Jurusan Teknik Industri	Fatimah, ST., MT	-	✓
20.	Sekretaris Jurusan Teknik Industri	Syarifuddin, ST., MT	✓	-
21.	Kepala Lab. Jurusan Teknik Industri	Ir. Suharto Tahir, MT	✓	-
22.	Ketua Jurusan Teknik Kimia	Nasrul ZA., ST., MT	✓	-
23.	Sekretaris Jurusan Teknik Kimia	Fikri Hasfita, ST., MT	✓	-
24.	Kepala Lab. Jurusan Teknik Kimia	Meriatna, ST., MT	-	✓
25.	Ketua Jurusan Teknik	M. Ikhwanus, ST., M.Eng	✓	-

	Elektro			
26.	Sekretaris Jurusan Teknik Elektro	Misbahul Jannah, ST., MT	-	✓
27.	Kepala Lab. Jurusan Teknik Elektro	Muhammad, ST., M.Sc	✓	-
28.	Ketua Prodi Studi Informatika	Nurdin, S.Kom	✓	-
29.	Sekretaris Prodi Studi Informatika	Mukti Kamal, ST., M.IT	✓	-
30.	Kepala Lab. Prodi Studi Informatika	Fadlisyah, S.Si., MT	✓	-
<b>Jumlah</b>			<b>22</b>	<b>7</b>
<b>Jumlah Total</b>			<b>29</b>	
<b>Prosentase</b>			<b>76 %</b>	<b>24 %</b>

Sumber: Data pada Bagian Tata Usaha, Fak. Teknik – Unimal, 2013.

**Tabel 12**  
**Pejabat di Lingkungan Fakultas Pertanian**

No.	Jabatan	Nama	Jenis Kelamin	
			LK	PR
1.	Dekan	Ir. Jamidi, MP	✓	-
2.	Pembantu Dekan 1	Setia Budi, SP., MP	✓	-
3.	Pembantu Dekan 2	Lukman, SP., M.Si	✓	-
4.	Pembantu Dekan 3	Saiful Adhar., S.Si., M.Si	✓	-
5.	Pembantu Dekan 4	Faisal, SP., M.Si	✓	-
6.	Kepala Bagian Tata Usaha	Syarbaini, SE	✓	-
7.	Kasubag Adm. Umum & Keuangan	Ainul Mardiah, S.Sos	-	✓
8.	Kasubag Akademik & Kemahasiswaan	-	-	-
9.	Ketua Prodi. Agribisnis	Rita Ariani, SP., M.Si	-	✓
10.	Sekretaris Prodi. Agribisnis	Fadli, SP., M.Si	✓	-
11.	Kepala Lab. Prodi. Agribisnis	Zuriani, SP., MP	-	✓
12.	Ketua Prodi. Budidaya Perairan	Erniati, S.Si., M.Si	-	✓
13.	Sekretaris Prodi. Budidaya Perairan	Erlangga, SP., M.Si	✓	-
14.	Kepala Lab. Kualitas Air dan Nutrisi Ikan	Munawwar Khalil, S.Pi., M.Si	✓	-
15.	Kepala Lab. Hatheri dan Teknologi Budidaya	Prama Hartami, S.Pi., M.S	✓	-

16.	Ketua Prodi. Agrokoteknologi	Muhammad Yunus, SP., M.P	✓	-
17.	Sekretaris Prodi. Agrokoteknologi	Nasruddin, SP	✓	-
18.	Kepala Lab. Agrokoteknologi	Nelly Fridayanti, SP., M.Si	-	✓
19.	Kepala Lab. Kultur Jaringan	Nilahayati, SP., M.Si	-	✓
20.	Kepala Kebun Percobaan	Zurahmi Wirda, SP., MP	-	✓
21.	Kepala Lab. Ilmu Dasar Pertanian	Nazimah, SP., M.Si	-	✓
<b>Jumlah</b>			<b>12</b>	<b>9</b>
<b>Jumlah Total</b>			<b>21</b>	
<b>Prosentase</b>			<b>57%</b>	<b>43%</b>

Sumber: Data pada Bagian Tata Usaha, Fak. Pertanian – Unimal, 2013.

**Tabel 13**

**Pejabat di Lingkungan Program Studi Pendidikan Dokter**

No.	Jabatan	Nama	Jenis Kelamin	
			LK	PR
1.	Ketua Prodi	dr. Razi Soangkipun S.MS	✓	-
2.	Sekretaris Prodi	dr. Cut Khairunnisa, M.Kes	-	✓
3.	Ketua Bidang Kemahasiswaan	Dr. Siti Maryam, M.Si	-	✓
4.	Kepala Bagian Tata Usaha	Dra. Ti Aminah	-	✓
5.	Ketua Medical Education Unit	dr. Muhammad Yusuf, Sp.S	✓	-
6.	Kepala Lab. Forensik	dr. Cut Khairunnisa	-	✓
7.	Kepala Lab. Biokimia	dr. Noera Sovia Moeliza	-	✓
8.	Kepala Lab. Farnakologi	dr. Yuziani	-	✓
9.	Kepala Lab. Fisiologi	dr. Nizar Putri Mellaratna	-	✓
10.	Kepala Lab. Ilmu Gizi	dr. Noviana Zara	-	✓
11.	Kepala Lab. Mikrobiologi	dr. Juwita Sahputi	-	✓
12.	Kepala Lab. Kesehatan Masyarakat	dr. Furi Maulina	-	✓
13.	Kepala Lab. Histologi	dr. Agus Adhari	✓	-
14.	Kepala Lab. Anatomi	dr. Sulfi Halwi	-	✓
15.	Kepala Lab. Bagian Bedah	dr. M. Tambah, Sp.B., FinaCS	✓	-
16.	Kepala Lab. Patologi Anatomi	dr. Meutia Keumala Shah	-	✓

17.	Kepala Lab. Parasitologi	dr. Rizka Sofia	-	✓
18.	Kepala Lab. Patologi Klinik	dr. Husna, Sp. PK	-	✓
19.	Kepala Lab. Keterampilan Medik	dr. Irvan	-	✓
<b>Jumlah</b>			<b>4</b>	<b>15</b>
<b>Jumlah Total</b>			<b>19</b>	
<b>Prosentase</b>			<b>21%</b>	<b>79%</b>

Sumber: Data pada Bagian Tata Usaha, PSPD – Unimal, 2013.

Akses untuk berada pada posisi setara antara laki-laki dengan perempuan harusnya dibuka selebar-lebarnya. Begitu juga halnya dengan penguatan partisipasi kepada perempuan-perempuan untuk dapat ikut serta mengajukan dirinya dalam berbagai kegiatan, program kerja bahkan sampai dengan kepemimpinan. Hal ini menjadi penting, dikarenakan – seringkali - ketika perempuan tidak berada pada posisi sentral sebagai pengambil kebijakan misalnya; atau sebagai pemegang kontrol maka keputusan-keputusan yang dapat memberikan perspektif kesetaraan menjadi minim. Walaupun juga sangat diakui bahwa bukan tidak mungkin, pemimpin laki-laki juga memiliki perpektif kesetaraan gender yang baik jika dibandingkan dengan perempuan. Hal ini dapat dilihat misalnya pada faktor manfaat yang diterima; apakah perempuan dan laki-laki mendapatkan manfaat yang setara akan hasil kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan? Baik dia pemimpin laki-laki maupun pemimpin perempuan.

Pada wawancara yang peneliti lakukan dengan kelompok kecil dosen di lingkungan Fakultas Hukum menjumpai informasi bahwa sebenarnya sebagai dosen kiranya tidak memberikan perbedaan perlakuan baik bagi mahasiswa maupun mahasiswi. Mereka memiliki hak yang sama untuk mengikuti perkuliahan di dalam kelas; memiliki hak yang sama untuk mendapatkan pelayanan akademik; sebagaimana mereka juga memiliki kewajiban yang sama untuk

memenuhi semua beban perkuliahan. Seandainya terdapat sanksi-sanksi yang dibebankan kepada mahasiswa bersangkutan maka sifat akademis dari sanksi tersebutlah yang lebih ditonjolkan.

Posisi perempuan masih sering diperhadap-hadapkan dengan posisi laki-laki. Posisi perempuan selalu dikaitkan dengan lingkungan domestik yang berhubungan urusan dengan keluarga dan kerumahtanggaan. Sementara posisi laki-laki sering dikaitkan dengan lingkungan publik yang berhubungan dengan urusan-urusan di luar rumah. Dalam truktur sosial, posisi perempuan yang demikian sulit mengimbangi posisi laki-laki. Perempuan yang ingin berkiprah di lingkungan publik, masih sulit melepaskan diri dari tanggungjawabnya di lingkungan domestik. Perempuan dalam hal ini kurang berdaya untuk menghindar dari beban ganda tersebut karena tugasnya sebagai pengasuh anak sudah merupakan persepsi budaya secara umum. Kontrol budaya agaknya lebih ketat kepada perempuan daripada laki-laki.<sup>57</sup>

#### **4.4. Strategi Universitas Malikussaleh dalam Mengupayakan Kesetaraan Gender dalam Penyelenggaraan Pendidikan**

Dalam proses pengambilan keputusan, umumnya keputusan-keputusan penting berkaitan dengan pembangunan ataupun dalam skala yang lebih kecil program-program maka yang memiliki kekuasaan untuk pengambilannya adalah otoritas dari lembaga/institusi bersangkutan maupun kelompok-kelompok berpengaruh lainnya. Contoh, pengambilan keputusan di tingkat desa, maka kepala desa dan perangkat desa-lah yang memiliki peranan dan kontrol dalam pengambilan keputusan. Keterlibatan kelompok

---

<sup>57</sup> Nasaruddin Umar, *Argumen Kesetaraan Gender -Perspektif Al Qur'an*, Jakarta: Paramadina, 1999, hlm. 86 87.

masyarakat miskin, kelompok perempuan dan kelompok rentan lainnya dalam proses pengambilan keputusan berkaitan dengan pelaksanaan pembangunan, baik di tingkat desa maupun pada tingkat yang lebih tinggi masih sangat minim. Hal ini menyebabkan perempuan dan kelompok rentan lainnya masih dianggap sebagai objek pembangunan bukan pelaku pembangunan.

Masyarakat dan pemerintah belum menyadari bahwa ada ketimpangan relasi gender yang berbasis kekuasaan yang berlangsung seperti ini. Hal ini berdampak pada semakin kecilnya peran dan fungsi perempuan dalam pelaksanaan pembangunan sehingga kualitas hidup perempuan tidak menjadi lebih baik dan bahkan jumlah perempuan miskin semakin bertambah.

Pada bab kedua dari laporan ini telah disampaikan bahwa terkait dengan kebijakan kesetaraan gender pada bidang pendidikan, maka terdapat 3 (tiga) hal penting yang perlu diperiksa kembali, yaitu: (1) Pengembangan Kapasitas Kelembagaan Berwawasan Gender; (2) Peningkatan Penyebarluasan Pendidikan Berwawasan Gender, dan (3) Peningkatan Kekuatan Perempuan dalam Pengambilan Keputusan di Bidang Pendidikan.

Ketiga hal inilah yang akan mengawali pembahasan terkait dengan strategi pengarusutamaan gender yang dilakukan oleh Unimal. Observasi awal terkait dengan hal ini, maka tim peneliti menilai bahwa Unimal belum melakukan upaya-upaya pengarusutamaan gender dalam bidang pendidikan. Kondisi ini diperburuk lagi dengan adanya kendala-kendala dari segi kebijakan, struktural dan kultural.

Kondisi ini dibenarkan oleh T. Nazaruddin,<sup>58</sup> bahwa "...saya pikir, hingga saat ini belum ada suatu strategi yang nyata dalam

---

<sup>58</sup> Wawancara dengan T. Nazaruddin, di Lhokseumawe, tanggal 2 September 2013.

proses perencanaan atau *decision/policy making*. Baik secara realitas interaksional maupun dokumen administrasi. Terutama karena hingga saat ini, 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”.

Pedoman pelaksanaan pengarusutamaan gender bidang pendidikan – sebagaimana yang telah diatur pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 84 Tahun 2008 - menyatakan bahwa peningkatan kesetaraan dan keadilan gender di bidang pendidikan sangat penting untuk dilakukan agar lebih menjamin semua warga negara baik laki-laki maupun perempuan dapat mengakses pelayanan pendidikan, berpartisipasi aktif, dan mempunyai kontrol serta mendapat manfaat dari pembangunan pendidikan, sehingga laki-laki dan perempuan dapat mengembangkan potensinya secara maksimal.

Pada bagian menimbang Permen 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. 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. Artinya, mengintegrasikan gender adalah juga tanggungjawab Unimal sebagai satuan pendidikan.

Secara nasional dalam hal akses penduduk laki-laki dan perempuan sudah memiliki peluang yang hampir setara untuk

mendapatkan layanan pendidikan. Namun demikian kesenjangan gender masih terjadi di beberapa daerah, di samping kesenjangan antara penduduk kaya dan penduduk miskin, serta antara daerah perkotaan dan perdesaan. Proses pembelajaran perlu ditingkatkan agar sepenuhnya responsif gender yang antara lain ditunjukkan oleh (i) materi bahan ajar yang pada umumnya masih bias gender; (ii) proses pembelajaran di kelas yang belum sepenuhnya mendorong partisipasi aktif secara seimbang antara siswa laki-laki dan perempuan; dan (iii) lingkungan fisik sekolah yang belum menjawab kebutuhan spesifik anak laki-laki dan perempuan. Disamping itu pengelolaan pendidikan juga perlu dilaksanakan kearah adil gender atau memberikan peluang yang seimbang bagi laki-laki dan perempuan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan.

Terkait dengan ketimpangan relasi yang ada dikarenakan posisi kuasa yang tidak berimbang maka kondisi berikut kiranya dapat menjadi bagian dari pendalaman khusus pada studi ini:

1. Rendahnya IP mahasiswa laki-laki;
2. Penguatan penelitian dosen/mahasiswa
3. Akses mahasiswi untuk terlibat dalam berbagai kegiatan ekstra kurikuler

Kondisi ini juga akan dikaitkan dengan 7 (tujuh) syarat PUG yaitu: (1) Komitmen politik, (2) Kebijakan, (3) Kelembagaan, (4) Sumberdaya (sdm, sarana dan dana), (5) Data dan informasi terpilah, (6) Alat (metode analisis, pedoman, juklak, juknis), dan (7) Peran serta masyarakat dalam hal ini civitas akademika.

## **BAB 6**

### **PENUTUP**

#### **6.1. Kesimpulan**

Kebijakan di tingkat struktural sangat menentukan keberhasilan upaya pengarusutamaan gender di kampus Universitas Malikussaleh, Aceh. Isu gender masih merupakan isu politik yang sensitif karena berkaitan dengan kultur agama Islam di masyarakat Aceh pada umumnya. Maka relasi gender di kampus yang mengusung pencarian kebenaran untuk kesalehan ini masih jauh dari harapan. Hal ini bisa terlihat dari relasi gender yang masih timpang. Relasi gender sangat dipengaruhi oleh asumsi, persepsi dan mitos tentang gender, maka penelitian ini juga akan berusaha melihat kembali sejauh mana asumsi-asumsi kultural tersebut berpengaruh dan/atau menghambat penerapan kebijakan (perencanaan dan penganggaran) yang responsif gender di Universitas Malikussaleh. Asumsi-asumsi kultural ini perlu ditelusuri mengingat banyaknya konstrain etik atau restrain dogmatik yang berkembang di Lhokseumawe dan Aceh umumnya dan kampus Unimal khususnya ketika berbicara menyangkut gender. Dunia kampus atau universitas atau perguruan tinggi adalah dunia yang responsif dan sensitif dengan ide-ide kemajuan pemikiran sosial, ekonomi, politik budaya dan teknologi. Namun, terkadang dunia kampus masih banyak menyimpan persoalan yang membuatnya menjadi stagnan dan kurang sensitif terhadap suatu persoalan atau pemikiran.

Persoalan kesetaraan gender, salah satunya, masih menjadi topik sensitif dan dianggap tabu dalam dunia kerja dan kesibukan institusional. Studi ini masih perlu menemukan beberapa data tentang

bagaimana terbentuknya reaksi negatif terhadap pembangunan yang responsif gender. Dalam berbagai kajian lainnya, termasuk juga pada aspek pendidikan dan lembaga pendidikan. Berbagai studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa strategi pengarusutamaan gender membutuhkan dukungan struktural yang efektif. Sementara itu, pihak pimpinan kampus Universitas Malikussaleh masih terkungkung di dalam pemahaman kultural yang penuh dengan restrain etis dan konstrain dogmatis yang tidak *rahmatan lil'alamin* (tidak universal).

## **6.2. Saran**

Untuk kebutuhan kerangka aksiologis dari studi ini, para peneliti sedang menghimpun beberapa strategi yang mungkin bisa membantu pihak pimpinan kampus Universitas Malikussaleh dalam memajukan dunia pendidikan yang adil secara gender dan tidak *bias* sisi maskulin. Strategi yang akan disusun ini merupakan bentuk respon kreatif para pembuat kebijakan di tingkat atas kampus Universitas Malikussaleh untuk memasukkan pertimbangan-pertimbangan gender dalam pengembangan kampus di masa depan. Beberapa kantor instansi pemerintah di Aceh juga masih mengembangkan persepsi yang salah tentang gender. Perlu lebih banyak pelatihan dan seminar atau konferensi yang membahas betapa urgennya menerapkan keadilan antara anak-anak didik perempuan dan laki-laki, karyawan laki-laki dan perempuan serta dosen laki-laki dan perempuan. Perlu juga melibatkan ulama yang hanif (inklusif) untuk mendiskusikan tentang gender kepada para dosen agar mereka tak mengembangkan persepsi yang salah dan keliru berdasarkan mitos-mitos yang tidak ilmiah. Kalangan ulama perlu lebih banyak dan sering mempresentasikan kesetaraan gender ini secara lebih terbuka

dengan merujuk kepada kitab suci Al Quran dan Hadist shahih dan juga *sirah nabawiyah* (sejarah hidup Nabi) agar terbukanya pandangan yang salah yang masih menyelubungi para akademisi lokal di Universitas Malikussaleh, Lhokseumawe, Aceh.

## BIBLIOGRAFI

### A. Buku dan Jurnal

- Abu-Lughod, Lila  
1986 *Veiled sentiments: Honor and poetry in a Bedouin society*. Berkeley, Los Angeles and London: University of California Press.
- Appadurai, Arjun  
1990 "Disjunction and difference in the global cultural economy", dalam *Global culture: Nationalism, globalization and modernity*, ed. M. Featherstone, 279–310. London: Sage.
- Arifin, Abdul Hadi  
2009 *Sejarah Berdirinya Universitas Malikussaleh*, Lhokseumawe: Unimal Press.  
2012 *Memorandum Akhir Jabatan Rektor Unimal masa Rektor Prof. A. Hadi Arifin, SE., M.Si*. Lhokseumawe: Unimal Press, 2012.
- Campbell, Patricia B., dan Jennifer N. Storo  
1994 *Myths, Stereotypes & Gender Differences*, Massachusetts: Office of Educational Research and Improvement U.S. Department of Education.
- Dadang S., *et al.*  
1997 *Membicarakan Feminisme: Refleksi Muslimah atas Peran Sosial Kaum Wanita*, Jakarta: Penerbit Pustaka Hidayah.
- Dewi, Sinta R.  
2006 "Gender Mainstreaming: Feminisme, Gender dan Transformasi Institusi," dalam *Jurnal Perempuan*, Vol 50.
- Fine, Cordelia

- 2010 *Delusions of Gender: How Our Mind, Society and Neurosexism Create Differences*, New-York: WW Norton and Companies.
- Handayani, Trisakti dan Sugiarti  
2006 *Konsep dan Teknik Penelitian Gender (edisi revisi)*, Malang: UMM Press.
- Humm, Maggie  
2002 *Ensiklopedia Feminisme*, Yogyakarta: Fajar Pustaka Baru.
- International Congress on Islam and Population Policy  
1990 *Aceh Declaration on Population and Gender*, Banda Aceh: International Congress on Islam and Population Policy.
- Macdonald, Mandy, *et al.*  
1999 *Gender dan Perubahan Organisasi: Menjembatani Kesenjangan antara Kebijakan dan Praktek*, (Terj. Omi Intan Naomi), Jogjakarta: INSIST.
- Moleong, Lexy J.  
1990 *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muawanah, Elfi, dan Rifa Hidayah  
2006 *Menuju Kesetaraan Gender*, Kutub Minar, Malang.
- Nugroho, Riant  
2008 *Gender dan Strategi Pengarus-Utamaanya di Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rao, A. dan D. Kelleher  
2005 "Is There Life After Gender Mainstreaming?", dalam *Gender & Development*, Vol. 13 No. 2, July 2005.
- Rasyidah, *et al.*  
2008 *Potret Kesetaraan Gender di Kampus*, Banda Aceh: PSW IAIN Ar-Raniry.
- Robinson, Kathryn

- 2009 *Gender, Islam and Democracy in Indonesia*, London dan New York: Routledge.
- Shihab, Quraish  
1999 *Kesetaraan Jender dalam Islam*, dalam Kata Pengantar buku Nasaruddin Umar, *Argumen Kesetaraan Jender – Perspektif Al Qur’an*, Jakarta: Paramadina.
- Silawati, Hartian  
2006 “Pengaruhutamakan Gender: Mulai dari Mana?”, dalam *Jurnal Perempuan*, Vol 50.
- Soeparman, Surjadi  
2006 “Mengapa Gender Mainstreaming Menjadi Aksi Nasional?”, dalam *Jurnal Perempuan*, Vol 50.
- Umar, Nasaruddin  
1999 *Argumen Kesetaraan Jender – Perspektif Al Qur’an*, Jakarta: Paramadina.

## **B. Sumber Internet**

- Puspitawati, Herien  
2007 *Pengaruhutamakan Gender (PUG) Bidang Pendidikan Dalam Menyongsong Era Globalisasi*, disampaikan pada Loka Karya Pengaruhutamakan Gender dalam Pengelolaan Sumberdaya Lingkungan Menuju Kualitas Kehidupan Berkelanjutan, Kampus IPB Darmaga, 10 September 2007, diakses dari <http://psw.ipb.ac.id/wp-content/uploads/2011/11/PENGARUSUTAMAN-GENDER-PUG-BIDANG-PENDIDIKAN-DALAM-MENYONGSONG-ERA-GLOBALISASI.pdf>
- Mahpur  
2007 *Baseline Study Kesetaraan Gender di UIN Malang*, diakses dari [ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/egalita/.../pdf](http://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/egalita/.../pdf).

Lampiran.

**PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL**

**NOMOR 84 TAHUN 2008 TENTANG**

**PEDOMAN PELAKSANAAN PENGARUSUTAMAAN GENDER BIDANG PENDIDIKAN**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL,**

Menimbang :

- a. bahwa dalam rangka mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara sesuai dengan Instruksi Presiden Nomor 9 tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional dipandang perlu melakukan strategi pengarusutamaan gender ke dalam pembangunan pendidikan;
- b. 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;
- c. bahwa untuk memperlancar, mendorong, mengefektifkan dan mengoptimalkan pelaksanaan kegiatan pengarusutamaan gender di bidang pendidikan secara terpadu dan terkoordinasi, maka perlu menetapkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional tentang Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Bidang Pendidikan;

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4496);
3. Peraturan Presiden Nomor 9 Tahun 2005 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi, dan Tatakerja Kementerian Negara Republik Indonesia sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 94 tahun 2006;
4. Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional;
5. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 187/M Tahun 2004 tentang Pembentukan Kabinet Indonesia Bersatu sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 77/P Tahun 2007;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: **PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL TENTANG PEDOMAN PELAKSANAAN PENGARUSUTAMAAN GENDER BIDANG PENDIDIKAN DI LINGKUNGAN DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL.**

Pasal 1

- (1) 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.

- (2) Pengarusutamaan Gender Bidang Pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) di lingkungan Departemen Pendidikan Nasional dilaksanakan dengan menggunakan pedoman pelaksanaan sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan Menteri ini.

Pasal 2

Satuan unit kerja pendidikan yang terbukti menyelenggarakan Pengarusutamaan Gender Bidang Pendidikan tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 diberi sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 3

Peraturan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta

pada tanggal 23 Desember 2008

MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL

TTD. BAMBANG SUDIBYO

Salinan sesuai dengan aslinya.

Kepala Biro Hukum dan Organisasi Departemen Pendidikan Nasional.

TTD.

Dr. A. Pangerang Moenta, S.H., M.H., DFM

NIP 131661823

**LAMPIRAN PERATURAN MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL NOMOR 84 TAHUN 2008 TANGGAL 23  
DESEMBER 2008**

**PEDOMAN PELAKSANAAN PENGARUSUTAMAAN GENDER BIDANG PENDIDIKAN**

**A. PENGANTAR**

Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender (PUG) Dalam Pembangunan Nasional menginstruksikan agar setiap institusi pemerintah melaksanakan pengarusutamaan gender (PUG) dengan cara mengintegrasikan dimensi kesetaraan dan keadilan gender dalam seluruh tahapan kegiatan perencanaan, pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi serta pelaporan pembangunan.

Peningkatan kesetaraan dan keadilan gender di bidang pendidikan sangat penting untuk dilakukan agar lebih menjamin semua warga negara baik laki-laki maupun perempuan dapat mengakses pelayanan pendidikan, berpartisipasi aktif, dan mempunyai kontrol serta mendapat manfaat dari pembangunan pendidikan, sehingga laki-laki dan perempuan dapat mengembangkan potensinya secara maksimal.

Secara nasional dalam hal akses penduduk laki-laki dan perempuan sudah memiliki peluang yang hampir setara untuk mendapatkan layanan pendidikan. Namun demikian kesenjangan gender masih terjadi di beberapa daerah, disamping kesenjangan antara penduduk kaya dan penduduk miskin, serta antara daerah perkotaan dan perdesaan. Proses pembelajaran perlu ditingkatkan agar sepenuhnya responsif gender yang antara lain ditunjukkan oleh (i) materi bahan ajar yang pada umumnya masih bias gender; (ii) proses pembelajaran di kelas yang belum sepenuhnya mendorong partisipasi aktif secara seimbang antara siswa laki-laki dan perempuan; dan (iii) lingkungan fisik sekolah yang belum menjawab kebutuhan spesifik anak laki-laki dan perempuan. Disamping itu pengelolaan pendidikan juga perlu dilaksanakan kearah adil gender atau memberikan peluang yang seimbang bagi laki-laki dan perempuan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan.

Sehubungan dengan itu untuk mendukung pelaksanaan PUG Bidang Pendidikan diperlukan Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender (PUG) Bidang Pendidikan. Pedoman ini merupakan acuan bagi semua pihak yang melaksanakan pembangunan pendidikan, baik yang dilaksanakan oleh unit kerja di lingkungan Departemen Pendidikan Nasional maupun yang dilaksanakan oleh unit kerja di lingkungan pemerintah daerah dan perguruan tinggi dalam melaksanakan PUG bidang pendidikan. Melalui PUG Bidang Pendidikan ini diharapkan seluruh aspek pembangunan pendidikan menjadi

responsif gender dan lebih menjamin persamaan hak perempuan dan laki-laki dalam memperoleh akses pelayanan pendidikan, berpartisipasi aktif secara seimbang, memiliki kontrol yang sama terhadap sumber-sumber pembangunan, menikmati manfaat yang sama dari hasil pembangunan pendidikan.

**B. PENGERTIAN**

Beberapa pengertian yang terkait dengan peraturan ini adalah:

1. Pengarusutamaan Gender Bidang Pendidikan yang selanjutnya disebut PUG Pendidikan adalah strategi yang dibangun untuk mengintegrasikan gender menjadi satu dimensi integral dari perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan bidang pendidikan.
2. Gender adalah konsep yang mengacu pada perbedaan peran dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan yang terjadi akibat dari perubahan keadaan sosial dan budaya masyarakat.

3. 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 dan keamanan, dan kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan.
4. Keadilan Gender adalah suatu proses untuk menjadi adil terhadap laki-laki dan perempuan.
5. Analisis Gender adalah analisis untuk mengidentifikasi dan memahami pembagian kerja/peran laki-laki dan perempuan, akses kontrol terhadap sumber-sumber daya pembangunan, partisipasi dalam proses pembangunan, dan manfaat yang mereka nikmati, pola hubungan antara laki-laki dan perempuan yang timpang, yang di dalam pelaksanaannya memperhatikan faktor lainnya seperti kelas sosial, ras, dan suku bangsa.
6. Perencanaan Pendidikan Berperspektif Gender adalah perencanaan untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender, yang dilakukan melalui pengintegrasian pengalaman, aspirasi, kebutuhan, potensi, dan penyelesaian permasalahan perempuan dan laki-laki di bidang pendidikan.
7. Anggaran Pendidikan Berperspektif Gender (*Gender Budget*) adalah penggunaan atau pemanfaatan anggaran yang berasal dari berbagai sumber pendanaan untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender bidang pendidikan.
8. Dinas Pendidikan adalah satu kesatuan kerja pemerintah daerah bidang pendidikan yang berada di tingkat provinsi dan tingkat kabupaten/kota.
9. Kantor Cabang Dinas Pendidikan adalah perangkat dinas pendidikan yang berada di tingkat kecamatan.
10. Satuan Pendidikan adalah lembaga pendidikan formal dan nonformal yang berada di seluruh Indonesia.
11. Penggerak Kegiatan PUG Bidang Pendidikan adalah aparatur dinas pendidikan dan satuan pendidikan yang mempunyai kemampuan untuk melakukan pengarusutamaan gender di Unit kerjanya masing-masing.
12. Kelompok Kerja Pengarusutamaan Gender Bidang Pendidikan yang selanjutnya disebut Pokja PUG Pendidikan adalah wadah konsultasi bagi pelaksana dan penggerak pengarusutamaan gender dari berbagai instansi/lembaga pendidikan.

### C. TUJUAN

Pedoman pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Bidang Pendidikan bertujuan :

1. memberikan acuan bagi para pemegang kebijakan dan pelaksana pendidikan dalam menyusun strategi pengintegrasian gender yang dilakukan melalui perencanaan, pelaksanaan, penganggaran, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan bidang pendidikan;
2. mewujudkan perencanaan berperspektif gender melalui pengintegrasian pengalaman, aspirasi, kebutuhan, potensi, dan penyelesaian permasalahan laki-laki dan perempuan;
3. mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender pada satuan pendidikan dan masyarakat;
4. mewujudkan pengelolaan anggaran pendidikan yang responsif gender;
5. meningkatkan kesetaraan dan keadilan dalam kedudukan, peranan, dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan sebagai insan dan sumber daya pembangunan.

### D. PERENCANAAN

Perencanaan pendidikan yang responsif gender mencakup hal-hal sebagai berikut:

1. Unit kerja pusat dan dinas pendidikan serta satuan pendidikan kewajiban menyusun kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan berperspektif gender yang dituangkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), Rencana Strategis Pendidikan Nasional,

Rencana Strategis Dinas Pendidikan, serta Rencana Kerja Satuan Pendidikan.

2. Penyusunan kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan berperspektif gender sebagaimana dimaksud pada point (1) dilakukan melalui analisis gender.
3. Dalam melakukan analisis gender sebagaimana dimaksud dalam point (2) dapat menggunakan metode Alur Kerja Analisis Gender (*Gender Analysis Pathway*) atau metode analisis lain.
4. Analisis gender terhadap rencana kerja dilakukan oleh masing-masing lembaga yang bersangkutan.
5. Pelaksanaan analisis gender terhadap RPJMN, RPJMD dan Renstra dapat bekerjasama dengan lembaga perguruan tinggi atau pihak lain yang memiliki kapabilitas di bidangnya.
6. Dinas Pendidikan mengkoordinasikan penyusunan Renstra Dinas Pendidikan, dan Rencana Kerja Dinas Pendidikan berperspektif gender.
7. Rencana Kerja Dinas Pendidikan berperspektif gender sebagaimana dimaksud pada point (6) ditetapkan dengan Peraturan Gubernur, Bupati, dan Walikota.

#### E. PELAKSANAAN

Pelaksanaan pendidikan yang responsif gender pada berbagai tingkatan adalah sebagai berikut:

##### a. Pelaksanaan di Provinsi

1. Gubernur bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pengarusutamaan gender bidang pendidikan.
2. Pelaksanaan tanggung jawab Gubernur sebagaimana dimaksud pada point (1) dibantu oleh kepala dinas pendidikan.
3. Gubernur menetapkan dinas pendidikan sebagai koordinator penyelenggaraan pengarusutamaan gender bidang pendidikan di provinsi.
4. Dalam upaya percepatan pelembaaan pengarusutamaan gender di dinas pendidikan provinsi dibentuk Pokja PUG Bidang Pendidikan di provinsi.
5. Anggota Pokja PUG adalah seluruh kepala unit kerja di bawah dinas pendidikan dan atau yang mempunyai hubungan dengan bidang pendidikan di provinsi serta ketua lembaga lainnya yang dianggap relevan dengan program PUG Pendidikan.
6. Pembentukan Pokja PUG Bidang Pendidikan di provinsi ditetapkan dengan Keputusan Gubernur.
7. Pokja PUG Provinsi sebagaimana dimaksud dalam point (6) mempunyai tugas :
  - a. mempromosikan dan memfasilitasi PUG Bidang Pendidikan kepada unit kerja terkait;
  - b. melaksanakan sosialisasi dan advokasi PUG Bidang Pendidikan kepada pemerintah kabupaten/kota;
  - c. menyusun program kerja setiap tahun;
  - d. mendorong terwujudnya anggaran yang berperspektif gender;
  - e. menyusun rencana kerja Pokja PUG Bidang Pendidikan setiap tahun;
  - f. bertanggung jawab kepada Gubernur melalui kepala dinas pendidikan;
  - g. merumuskan rekomendasi kebijakan kepada Bupati/Walikota;

- h. memfasilitasi unit kerja yang membidangi pendataan untuk menyusun Profil Gender Bidang Pendidikan di provinsi;
- i. melakukan pemantauan pelaksanaan PUG Bidang Pendidikan di instansi terkait;
- j. menetapkan tim teknis untuk melakukan analisis terhadap anggaran pendidikan daerah;
- k. menyusun Rencana Aksi Daerah (RAD) PUG Pendidikan di provinsi yang mencakup:
  - PUG dalam peraturan perundang-undangan bidang pendidikan;
  - PUG dalam siklus pembangunan bidang pendidikan;
  - penguatan kelembagaan PUG Bidang Pendidikan; dan
  - penguatan peran serta masyarakat untuk pendidikan.
- l. mendorong dilaksanakannya pemilihan dan penetapan penggerak kegiatan PUG di masing-masing unit kerja.

**b. Pelaksanaan Di Kabupaten/Kota**

1. Bupati/Walikota bertanggung jawab dalam penyelenggaraan program Pengarusutamaan Gender Bidang Pendidikan di kabupaten/kota.
2. Tanggung jawab Bupati/Walikota sebagaimana dimaksud pada point (1) dibantu oleh Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota.
3. Bupati/Walikota menetapkan Dinas Pendidikan sebagai koordinator penyelenggaraan Pengarusutamaan Gender Bidang Pendidikan di kabupaten/kota.
4. Dalam upaya percepatan pelembagaan pengarusutamaan gender di dinas pendidikan kabupaten/kota dibentuk Pokja PUG Bidang Pendidikan Kabupaten/Kota.
5. Anggota Pokja PUG adalah seluruh kepala unit terkait di dinas pendidikan dan unit terkait lainnya.
6. Bupati/Walikota menetapkan Kepala Dinas Pendidikan sebagai Ketua Pokja PUG Pendidikan di kabupaten/kota.
7. Pembentukan Pokja PUG Bidang Pendidikan Kabupaten/Kota ditetapkan dengan keputusan Bupati/Walikota.
8. Pokja PUG Bidang Pendidikan Kabupaten/Kota mempunyai tugas:
  - a. mempromosikan dan memfasilitasi PUG kepada masing-masing unit terkait;
  - b. melaksanakan sosialisasi dan advokasi PUG kepada kantor dinas kecamatan, kepala desa, lurah;
  - c. menyusun program kerja setiap tahun;
  - d. mendorong terwujudnya anggaran yang berperspektif gender;
  - e. menyusun rencana kerja POKJA PUG Bidang Pendidikan setiap tahun;
  - f. bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota;
  - g. merumuskan rekomendasi kebijakan kepada Kepala Dinas Pendidikan dan Bupati/Walikota;
  - h. memfasilitasi unit kerja yang membidangi pendataan Pendidikan untuk menyusun Profil Gender Bidang Pendidikan kabupaten atau kota;

- i. melakukan pemantauan pelaksanaan PUG di unit terkait;
- j. menetapkan tim teknis untuk melakukan analisis terhadap anggaran pendidikan daerah;
- k. menyusun Rencana Aksi Daerah (RAD) PUG Bidang Pendidikan di kabupaten/kota yang memuat:
  - PUG dalam peraturan perundang-undangan bidang pendidikan;
  - PUG dalam pembangunan bidang pendidikan;
  - penguatan kelembagaan PUG Bidang Pendidikan; dan
  - penguatan peran serta masyarakat bidang pendidikan.
- l. mendorong dilaksanakannya pemilihan dan penetapan Penggerak Kegiatan PUG di masing-masing unit kerja.

**c. Pelaksanaan di Satuan Pendidikan**

1. Kepala Satuan Pendidikan bertanggung jawab dalam penyelenggaraan Program Pengarusutamaan Gender Bidang Pendidikan di unit kerjanya.
2. Dalam upaya percepatan pelembagaan pengarusutamaan gender di satuan pendidikan dibentuk Pokja PUG Bidang Pendidikan di unit kerjanya.
3. Kepala satuan pendidikan menetapkan pokja PUG Bidang Pendidikan di unit kerjanya.
4. Anggota Pokja PUG Satuan Pendidikan adalah seluruh *stakeholders* terkait di unit kerja yang bersangkutan.
5. Pokja PUG Bidang Pendidikan di Satuan Pendidikan mempunyai tugas:
  - a. mempromosikan dan memfasilitasi PUG Bidang Pendidikan kepada seluruh pihak terkait di unit kerjanya;
  - b. melaksanakan sosialisasi dan advokasi PUG Bidang Pendidikan,
  - c. menyusun program kerja setiap tahun;
  - d. mendorong terwujudnya anggaran satuan pendidikan yang berperspektif gender;
  - e. menyusun rencana kerja POKJA PUG Bidang Pendidikan setiap tahun;
  - f. bertanggung jawab kepada Dinas Pendidikan di kabupaten/kota;
  - g. merumuskan rekomendasi kebijakan kepada Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota;
  - h. melakukan pemantauan pelaksanaan PUG di unit kerjanya;
  - i. mendorong dilaksanakannya pemilihan dan penetapan Penggerak Kegiatan PUG di masing-masing unit kerja.

**F. PELAPORAN, PEMANTAUAN, DAN EVALUASI**

**Pemantauan dan Evaluasi**

Pemantauan dan Evaluasi dilakukan melalui mekanisme:

1. Ketua Pokja PUG Departemen Pendidikan Nasional, Kepala Dinas Pendidikan Provinsi dan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota melakukan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan PUG Bidang Pendidikan.
2. Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada point (1) dilakukan pada setiap unit kerja dan secara berjenjang antar susunan pemerintahan.
3. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan PUG Bidang Pendidikan dilakukan sebelum diadakannya penyusunan program atau kegiatan tahun berikutnya.
4. Pokja PUG Depdiknas melakukan evaluasi secara makro terhadap pelaksanaan PUG Bidang

Pendidikan berdasarkan RPJMD dan Renja Dinas Pendidikan.

5. Pelaksanaan evaluasi dapat dilakukan melalui kerjasama dengan Perguruan Tinggi, Pusat Studi Wanita, atau Lembaga Swadaya Masyarakat.
6. Hasil evaluasi pelaksanaan PUG Bidang Pendidikan menjadi bahan masukan dalam penyusunan kebijakan, program, dan kegiatan tahun mendatang.

#### **Mekanisme Pelaporan**

1. Kepala Satuan Pendidikan menyampaikan laporan pelaksanaan PUG Bidang Pendidikan kepada Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota secara berkala setiap 6 (enam) bulan dengan tembusan Bupati/Wali Kota.
2. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota menyampaikan laporan kepada Kepala Dinas Pendidikan Provinsi secara berkala setiap 6 (enam) bulan dengan tembusan Gubernur.
3. Kepala Dinas Pendidikan Provinsi menyampaikan laporan pelaksanaan PUG kepada Ketua Pokja PUG Depdiknas dengan tembusan Menteri Pendidikan Nasional.
4. Kepala Dinas Pendidikan Provinsi dan Kabupaten/Kota menetapkan pedoman mekanisme pelaporan di tingkat provinsi, kabupaten/kota dan satuan pendidikan.

#### **Materi Laporan meliputi :**

1. Pelaksanaan program dan kegiatan;
2. Instansi yang terlibat dalam pelaksanaan kegiatan;
3. Sasaran kegiatan;
4. Penggunaan anggaran yang bersumber dari APBN, APBD, atau sumber lain;
5. Permasalahan yang dihadapi; dan
6. Upaya yang telah dilakukan.

#### **G. PEMBINAAN**

1. Menteri Pendidikan Nasional melakukan pembinaan umum terhadap pelaksanaan PUG Bidang Pendidikan yang meliputi :
  - a. Pemberian pedoman dan panduan;
  - b. penguatan kapasitas aparatur pemerintah daerah;
  - c. penguatan kapasitas Tim Teknis Analisis PUG, Pokja PUG Bidang Pendidikan provinsi, kabupaten dan kota;
  - d. pemantauan pelaksanaan PUG antar susunan pemerintahan;
  - e. evaluasi pelaksanaan PUG;
  - f. pemberian Pedoman Penilaian Pelaksanaan PUG (gender audit); dan
  - g. penyusunan indikator pencapaian kinerja PUG.
2. Pembinaan umum sebagaimana dimaksud pada point (1) dilaksanakan oleh Pejabat Eselon I yang menangani program PUG Bidang Pendidikan di Depdiknas;
3. Kepala Dinas Pendidikan Provinsi melakukan pembinaan terhadap pelaksanaan PUG Bidang Pendidikan yang meliputi:
  - a. penetapan panduan teknis pelaksanaan PUG Bidang Pendidikan skala Provinsi;
  - b. penguatan kapasitas kelembagaan melalui pelatihan, konsultasi, advokasi, dan koordinasi;

- c. pemantauan dan evaluasi pelaksanaan PUG di kabupaten/kota;
  - d. peningkatan kapasitas Penggerak Kegiatan PUG dan Pokja PUG Bidang Pendidikan; dan
  - e. strategi pencapaian kinerja.
4. Kepala Dinas Pendidikan Provinsi melakukan pembinaan terhadap pelaksanaan PUG Bidang Pendidikan yang meliputi :
- a. penetapan panduan teknis pelaksanaan PUG skala kabupaten/kota dan satuan pendidikan;
  - b. penguatan kapasitas kelembagaan melalui pelatihan, konsultasi, advokasi, dan koordinasi;
  - c. pemantauan dan evaluasi pelaksanaan PUG di satuan pendidikan dan pada unit kerja di kabupaten/kota;
  - d. peningkatan kapasitas Penggerak Kegiatan PUG dan Pokja PUG; dan
  - e. strategi pencapaian kinerja.

#### **H. PENDANAAN**

1. Untuk mendukung program diperlukan anggaran yang memadai yang dialokasikan pada masing-masing unit kerja/satuan kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
2. Anggaran yang responsif gender diarahkan untuk (a) membiayai program, proyek, dan kegiatan yang dapat memberikan manfaat secara adil bagi perempuan dan laki-laki, dan (b) dialokasikan untuk membiayai kebutuhan- kebutuhan praktis dan atau kebutuhan strategis gender yang dapat diakses oleh perempuan dan laki-laki.
3. Pembiayaan untuk pelaksanaan PUG Bidang Pendidikan dapat bersumber dari : a. Pemerintah Baik melalui APBN maupun APBD b. Non Pemerintah Yang dimaksud dengan sumber dana Non Pemerintah adalah sumber dana lain dari luar APBD dan APBN yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, misalkan dukungan dana dari donor, individu, perusahaan atau dari organisasi-organisasi sosial/kemasyarakatan yang memiliki kepedulian terhadap persoalan pencegahan tindak pidana perdagangan orang baik dari dalam maupun luar negeri.

#### **I. PENUTUP**

Dengan disusunnya pedoman pelaksanaan pengarusutamaan gender bidang pendidikan ini diharapkan pelaksanaan masing-masing kelompok kerja PUG Eselon I dan unit lainnya dapat dengan mudah melakukan pengarusutamaan gender pada unit kerjanya dan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Sehingga dimasa yang akan datang Departemen Pendidikan Nasional dapat mengidentifikasi dan menganalisis seluruh kebijakan, program, kegiatannya telah responsif gender. Dengan demikian pembangunan sektor pendidikan dapat mewujudkan keadilan dan kesetaraan gender.

MENTERI PENDIDIKAN NASIONAL,

BAMBANG SUDIBYO

Salinan sesuai dengan aslinya.

Kepala Biro Hukum dan Organisasi Departemen Pendidikan Nasional.

Dr. A. Pangerang Moenta, S.H., M.H., DFM

NIP 131661823