

Better Policies Better Lives™

SUMBER DAYA MANUSIA DAN GENDER PADA PENDIDIKAN TINGGI INDONESIA

LAPORAN AKHIR



Dr. Cyti Daniela Aruan, MHRM





SUMBER DAYA MANUSIA DAN GENDER PADA PENDIDIKAN TINGGI INDONESIA

LAPORAN AKHIR



Dr. Cyti Daniela Aruan, MHRM



DAFTAR ISI

1	Ringkasan Eksekutif	3
2	Pendahuluan	6
3	Kebijakan Pemerintah Indonesia yang Terkait dengan Gender pada Pendidikan	7
4	Gender dan Pendidikan Tinggi	9
5	Mengapa Disparitas Gender di Indonesia Masih Terjadi?	16
6	Bagaimana Meningkatkan Keterwakilan Gender pada Pendidikan Tinggi	20
7	Apa yang Bisa Dilakukan?	22
	a. Melakukan evaluasi terhadap kebijakan yang berkeadilan gender.	22
	b. Penyediaan data terpilah untuk mendukung kajian gender pada pendidikan tinggi.	22
	c. Mengakomodasi isu kesetaraan dan keseimbangan gender melalui tindakan afirmatif dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia.	22
	d. Meningkatkan ketersediaan sarana penunjang.....	23
8	Daftar Pustaka	24



1

Ringkasan Eksekutif

Masalah ketidaksetaraan gender dalam dunia kerja di Indonesia, termasuk pada pendidikan tinggi, masih menjadi perhatian. Pada pendidikan tinggi, ketidaksetaraan gender terlihat dari minimnya jumlah dosen perempuan pada jenjang jabatan akademik tertinggi, yakni guru besar. Meskipun perbedaan dosen perempuan dan dosen laki-laki dilihat dari jumlah totalnya tidak signifikan (44 persen perempuan berbanding 56 persen laki-laki), namun pada jenjang guru besar, dosen perempuan jumlahnya hanya sekitar 20 persen dibandingkan jumlah profesor laki-laki yang mencapai 80 persen. Ketidaksetaraan gender juga terdapat pada jabatan administrasi (rektor, wakil rektor, dekan, dan jabatan lainnya), dengan persentase laki-laki lebih banyak dari perempuan, baik di perguruan tinggi negeri maupun swasta. Meskipun

kebijakan pemerintah yang terkait dengan kesetaraan gender sudah diberlakukan di segala lini dan masuk dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional, ketidaksetaraan gender pada kenyataannya masih perlu mendapat perhatian serius. Sebab, keterwakilan perempuan pada semua sektor dapat berkontribusi positif terhadap pembangunan.

Melalui kajian kebijakan kesetaraan gender di sejumlah perguruan tinggi di dunia dan kebijakan internal perguruan tinggi di Indonesia, pendidikan tinggi disarankan untuk menerapkan kebijakan kesetaraan gender agar keterwakilan perempuan pada perguruan tinggi meningkat. Kebijakan kesetaraan gender yang dapat diadopsi, antara lain, sebagai berikut:

a. Melakukan evaluasi terhadap kebijakan yang berkeadilan gender.

Pemerintah sudah mengambil langkah tepat dengan menerbitkan Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender yang menginstruksikan agar pengarusutamaan gender dimasukkan ke dalam seluruh proses pembangunan dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari instansi dan lembaga pemerintah. Kementerian Pendidikan Nasional pada 2008 juga menerbitkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 84 Tahun 2008 untuk mempertegas komitmen kementerian dalam membangun pendidikan yang berlandaskan keseimbangan gender. Agar pengarusutamaan gender benar-benar diterapkan sesuai amanat Inpres 9/2000, pemerintah hendaknya terus mengevaluasi apakah kebijakan yang dibuat oleh sektor publik dan swasta telah ramah gender. Intervensi pemerintah dalam hal ini akan menuntun pada keseimbangan gender di semua sektor sehingga dapat berdampak positif pada kemajuan bangsa. Seperti dikemukakan peneliti Australian National University, Veronica Taylor, bahwa menggunakan seluruh sumber daya manusia yang ada, termasuk perempuan, akan mendorong peningkatan ekonomi karena talenta-talenta terbaik dipekerjakan di semua lini tanpa memandang gender (Taylor, McKibbin, dan White, 2017).

b. Penyediaan data terpilah untuk mendukung kajian gender dan kebijakan yang berkeadilan gender di pendidikan tinggi.

Seiring dengan keberadaan pusat studi wanita atau pusat studi gender di perguruan tinggi dan untuk mendukung aktivitas penelitian pusat studi tersebut, ketersediaan data gender terpilah pada Pangkalan Data Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi (Kemenristekdikti) yang lebih spesifik sangat diperlukan. Data itu bisa berupa data terpilah staf akademik (dosen), nonakademik, dan mahasiswa, agar kajian gender di pendidikan tinggi lebih mudah dilakukan. Data terpilah yang dimaksud tak terbatas pada jumlah dosen atau mahasiswa berdasarkan jenis kelamin, tetapi juga data dosen berdasarkan jabatan, status kepegawaian, masa kerja, dan usia, serta data mahasiswa berdasarkan program studi, fakultas, dan lain-lain. Dengan adanya Pangkalan Data Kemenristekdikti yang dapat diakses secara luas oleh masyarakat, ketersediaan data terpilah akan membantu kajian gender oleh peneliti dalam negeri maupun luar negeri. Sehingga, hasil kajiannya dapat digunakan untuk memajukan perguruan tinggi, termasuk dalam menyusun kebijakan yang berkeadilan gender di pendidikan tinggi.

c. Mengakomodasi isu kesetaraan dan keseimbangan gender melalui tindakan afirmatif dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia.

Untuk memastikan keterwakilan gender pada pendidikan tinggi, pemerintah perlu mempertimbangkan kesetaraan dan keseimbangan gender dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia. Misalnya, penetapan persyaratan gender dalam rekrutmen dan promosi dosen dan nondosen seperti dalam pemilihan legislatif yang mewajibkan partai politik mengusung sekurang-kurangnya 30 persen calon anggota legislatif perempuan. Contoh di luar negeri, University of Canberra dan University of Oslo menetapkan kesetaraan dan keseimbangan gender dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia pada saat rekrutmen, penyelenggaraan program pengembangan dan kepemimpinan, serta promosi. Pada akhirnya hal ini meningkatkan keterwakilan perempuan di seluruh tingkatan jabatan, baik dosen maupun nondosen. Bagi

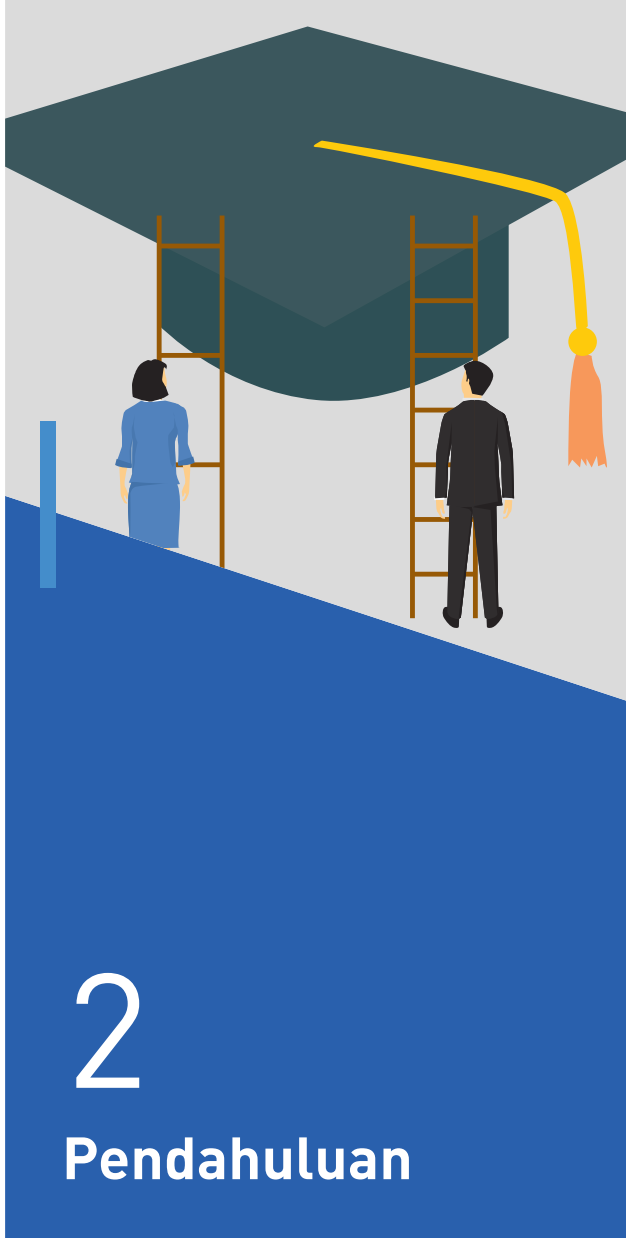
Indonesia yang penduduknya sebagian besar menganut budaya patriarkal, pemberian kuota bagi perempuan sangat diperlukan agar keterwakilan perempuan bisa terwujud. Di Malaysia, penetapan kuota keterwakilan perempuan untuk menghindari diskriminasi gender pada pendidikan tinggi berhasil mengerek jumlah perempuan di tingkat jabatan senior. Hal tersebut dianggap sebagai intervensi yang efektif untuk mengurangi diskriminasi gender pada tingkat jabatan tersebut (Morley, 2014). Sardjunani (2001) juga menyarankan agar unsur jenis kelamin dalam pengangkatan pejabat struktural di lingkungan kementerian/lembaga, provinsi, kabupaten/kota, hingga tingkat satuan pendidikan, menjadi salah satu syarat untuk menurunkan disparitas gender dalam pendidikan. Kebijakan afirmatif—kebijakan yang memberikan peluang bagi kelompok atau golongan tertentu untuk memperoleh posisi setara dalam bidang yang sama—diharapkan menjadi bagian dari penilaian Badan Akreditasi Nasional terhadap perguruan tinggi (Dzuhayatin, 2017).

Selain itu, kebijakan evaluasi sebagaimana yang diterapkan universitas di Australia seperti *“achievement relative to opportunity”* atau ARO—yang menyertakan peran pengasuhan bagi anak-anak dan anggota keluarga yang sudah tua, atau peran sosial lain di luar tugasnya sebagai akademisi, dalam mengevaluasi dosen dan peneliti—dapat menjadi pertimbangan bagi perguruan tinggi di Indonesia. Kebijakan evaluasi ini tidak hanya mengukur *output* penelitian dan publikasi yang dihasilkan, yang menjadi penilaian dalam sistem evaluasi dosen dan peneliti, tetapi juga memperhitungkan peran ganda dosen dan peneliti dalam rumah tangga, lingkup budaya, sosial, dan agama. Inisiatif kesetaraan gender lain seperti yang diusung oleh Akademi Ilmu Pengetahuan Australia (AAS) melalui program SAGE yang mengadopsi *“Athena SWAN Charter”*—sebuah program yang didesain untuk meningkatkan kesetaraan gender dalam bidang sains, teknologi, teknik, matematika, dan kedokteran di Australia—juga perlu diinisiasi oleh akademisi di Indonesia agar keterwakilan dosen perempuan pada perguruan tinggi bertambah.

d. Meningkatkan ketersediaan sarana penunjang.

Agar dosen lebih leluasa bekerja, perguruan tinggi dan pemerintah seharusnya menyediakan sarana penunjang yang ramah gender. Contohnya, pemerintah atau perguruan tinggi menyediakan tempat penitipan anak sehingga dosen, baik perempuan maupun laki-laki, merasa aman ketika meninggalkan anaknya pada saat bekerja. Pendanaan tempat penitipan anak tersebut dapat menggunakan pola subsidi sehingga terjangkau.

Hal ini sudah dilakukan oleh pemerintah Australia yang memberikan subsidi 50 persen bagi orang tua yang ingin menggunakan jasa penitipan anak. Tempat penitipan anak bisa disediakan oleh pemerintah, organisasi nirlaba, atau masyarakat dengan bantuan subsidi pemerintah (World Bank, 2012). Dukungan infrastruktur yang ramah gender semestinya juga disediakan. Misalnya, transportasi yang aman dan nyaman agar perempuan merasa tenang dalam perjalanan ke tempat kerja.



2

Pendahuluan

“Gender equality is more than a goal in itself. It is a precondition for meeting the challenge of reducing poverty, promoting sustainable development and building good governance.”

— Kofi Annan

Angka partisipasi perempuan di berbagai sektor menunjukkan kenaikan yang signifikan di hampir semua negara. Namun disparitas gender masih terlihat, bahkan di negara maju sekalipun. Di Indonesia, angka partisipasi perempuan di

berbagai sektor juga menunjukkan perkembangan positif, terutama dalam akses pendidikan. Sardjunani (2013) mengatakan bahwa dalam dasawarsa terakhir berbagai perbaikan untuk mencapai kesetaraan gender dalam akses pendidikan telah dilakukan oleh Indonesia. Hal ini dengan sendirinya berpengaruh pada capaian pendidikan.

Dalam konteks Indonesia, kesetaraan gender memang sudah menunjukkan peningkatan. Namun kesenjangan antara laki-laki dan perempuan masih tetap terlihat. Misalnya, perbedaan penghasilan antara laki-laki dan perempuan, partisipasi dalam dunia kerja, angka partisipasi murni (APM) dalam pendidikan, keterwakilan perempuan di parlemen, dan sebagai pengambil keputusan (Raharjo, 2017). Menurut World Economic Forum (2013), angka buta huruf laki-laki di Indonesia mencapai 4 persen dibandingkan dengan perempuan sebesar 10 persen; sebanyak 86 persen laki-laki berpartisipasi dalam dunia kerja dibandingkan dengan perempuan yang hanya 53 persen; laki-laki berpenghasilan rata-rata US\$ 6.903 dan perempuan hanya US\$ 2.985; dan hanya terdapat satu perempuan dari lima anggota legislatif, pejabat senior, dan manajer. Dalam Indeks Pembangunan Manusia yang dirilis oleh UNDP pada 2015, Indeks Kesenjangan Gender Indonesia berada pada urutan 105 dari 188 negara. Ini menunjukkan bahwa kesenjangan gender masih perlu mendapat perhatian yang serius.

Tulisan ini membahas isu gender pada pendidikan tinggi, khususnya tenaga pendidik (dosen) berdasarkan komposisi jenis kelamin. Secara spesifik, tulisan ini akan melihat apakah fenomena kesenjangan gender yang terjadi pada dunia kerja secara umum juga terjadi pada pendidikan tinggi. Selanjutnya, studi ini meninjau kebijakan pemerintah tentang kesetaraan gender pada pendidikan tinggi. Untuk melihat komposisi laki-laki dan perempuan pada perguruan tinggi, penulis juga melakukan tinjauan pustaka menyangkut komposisi dosen, tenaga kependidikan, serta kepemimpinan berdasarkan jenis kelamin. Pada bagian akhir didiskusikan penyebab terjadinya disparitas gender dan langkah-langkah yang dapat diambil untuk mencapai kesetaraan gender pada pendidikan tinggi.



3

Kebijakan Pemerintah Indonesia yang Terkait dengan Gender pada Pendidikan

Sardjunani (2001) mengungkapkan, meskipun kebijakan pendidikan di Indonesia tidak membedakan akses menurut jenis kelamin, pada kenyataannya perempuan masih tertinggal dalam menikmati kesempatan belajar. Pasal 31 Undang-Undang Dasar 1945 sebenarnya dengan jelas menyebutkan bahwa setiap warga negara berhak mendapat pendidikan. Namun kesenjangan gender masih terjadi hampir di semua lini. Sardjunani (2001) selanjutnya menyebutkan bahwa secara umum penyebab kesenjangan gender di Indonesia adalah faktor sosial budaya yang sulit diubah dalam waktu singkat. Faktor sosial budaya tersebut bukan hanya sekadar anggapan bahwa pendidikan perempuan tak terlalu penting dibandingkan peran sosialnya sebagai ibu dan istri, tetapi juga ambiguitas budaya. Di satu sisi,

perempuan didorong untuk beraktivitas di ruang publik sebagaimana kaum laki-laki. Namun pada sisi lain, dari sisi budaya, tak terjadi pengurangan peran perempuan dalam menjalankan tugas reproduksinya sebagai istri dan ibu. Pada usia produktif, situasi ini menyulitkan mereka ketika menghadapi pilihan untuk meningkatkan pendidikan dan karier di perguruan tinggi.

Kebijakan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan (KGPP) sebenarnya sudah masuk dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) tahun 2015-2019 melalui strategi pengarusutamaan gender (PUG). Strategi tersebut mengintegrasikan isu gender mulai dari proses perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi seluruh kebijakan dan program pembangunan (Sulistyaningrum, 2017). PUG bertujuan untuk mewujudkan kesetaraan gender dalam pembangunan, yaitu pembangunan yang lebih adil dan merata bagi seluruh penduduk Indonesia, baik laki-laki maupun perempuan. Sasaran KGPP dalam RPJMN adalah untuk meningkatkan kualitas hidup dan peran perempuan di berbagai bidang pembangunan melalui pengukuran status kesehatan ibu, rasio rata-rata lama sekolah, sumbangan pendapatan perempuan penduduk perempuan di sektor nonpertanian, serta keterwakilan perempuan sebagai pengambil keputusan di legislatif, eksekutif, dan yudikatif (lihat **Tabel 1**).

Sulistyaningrum (2017) lebih lanjut menekankan bahwa konsep kesetaraan gender dalam RPJMN adalah untuk memberikan kesempatan yang sama kepada penduduk laki-laki dan perempuan dalam mengakses dan mengontrol sumber daya, berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan proses pembangunan, serta mendapatkan manfaat dari kebijakan dan program pembangunan.

Pemerintah terus memperhatikan implementasi pengarusutamaan gender. Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional mengamanatkan setiap perencanaan, penyusunan pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi pelaksanaan program pembangunan di seluruh instansi atau lembaga pemerintah, menggunakan alur kerja “*gender analysis pathway*” (GAP) sesuai dengan bidang tugas dan fungsi, serta

Tabel 1. Arah Kebijakan KGPP dalam RPJMN 2015-2019

ARAH KEBIJAKAN	STRATEGI
Meningkatkan kualitas hidup dan peran perempuan di berbagai bidang pembangunan	1. Peningkatan pemahaman dan komitmen para pelaku pembangunan tentang pentingnya pengintegrasian gender dalam berbagai tahapan, proses, dan bidang pembangunan, di tingkat nasional maupun di daerah.
	2. Peningkatan pemahaman masyarakat dan dunia usaha tentang kesetaraan gender.
	3. Penerapan Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender (PPRG) di berbagai bidang pembangunan, di tingkat nasional dan daerah.

kewenangan masing-masing. Pemerintah menyakini, melalui penerbitan inpres tersebut pengarusutamaan gender dalam kebijakan pemerintah akan berkontribusi dalam pembangunan Indonesia. Sebelumnya, pemerintah Indonesia telah menunjukkan komitmennya untuk menghapus kesenjangan gender dengan meratifikasi Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW), konvensi tentang penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 (Jabar, Djamas, dan Dj, 2012).

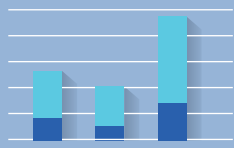
Untuk memperkuat dan mempertegas komitmen pemerintah khususnya pada bidang pendidikan, Kementerian Pendidikan Nasional telah menerbitkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 84 Tahun 2008 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Bidang Pendidikan, meskipun sebenarnya pengarusutamaan gender dalam bidang pendidikan di Kementerian Pendidikan Nasional sudah dilaksanakan sejak 2003 (Susilowati, 2010). Peraturan menteri ini memberi arahan bagi para pengambil kebijakan di pusat dan daerah serta praktisi pendidikan dalam melaksanakan pengarusutamaan gender di bidang pendidikan.

Pengarusutamaan gender bidang pendidikan di Kementerian Pendidikan Nasional dilaksanakan melalui lima strategi pokok, yaitu: (1) peningkatan kapasitas pengambil kebijakan pada setiap unit utama; (2) peningkatan kapasitas para perencana pendidikan dalam menyusun perencanaan dan penganggaran yang responsif gender; (3) melakukan kerja sama dengan pusat studi wanita/gender di perguruan tinggi dalam mengkaji dan menemukan isu-isu gender di setiap

daerah; (4) melakukan kerja sama dengan organisasi sosial, organisasi masyarakat, dan LSM dalam mengembangkan model pendidikan adil gender pada keluarga dan masyarakat; dan (5) mengembangkan media komunikasi, informasi, dan edukasi (Susilowati, 2010).

Pengarusutamaan gender dalam bidang pendidikan telah menunjukkan perkembangan yang signifikan. Sardjunani (2013) menyebutkan bahwa intervensi pemerintah untuk memastikan pengarusutamaan gender menjadi bagian pendidikan telah terlihat seperti pencapaian Tujuan Pembangunan Milenium atau Millenium Development Goals (MDGs) untuk pendidikan dasar universal dan paritas gender. Khusus untuk paritas gender, program keaksaraan bagi penduduk berumur 15-24 tahun telah tercapai. Intervensi lain yang dilakukan pemerintah dalam meningkatkan akses pendidikan adalah menyediakan lebih banyak sekolah di daerah perdesaan, memberikan keringanan biaya pendidikan melalui program Bantuan Operasional Sekolah (BOS), serta dukungan terhadap peningkatan mutu, relevansi dan pencapaian hasil pendidikan. Sebagai kelanjutan MDGs, Indonesia juga berkomitmen dalam pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan atau Sustainable Development Goals (SDGs), yang salah satu targetnya adalah pencapaian kesetaraan gender. Indikator keberhasilan pencapaian kesetaraan gender dalam SDGs, antara lain, jumlah kebijakan yang responsif gender untuk mendukung pemberdayaan perempuan (SDGs Indonesia, 2017).

POLICY



4

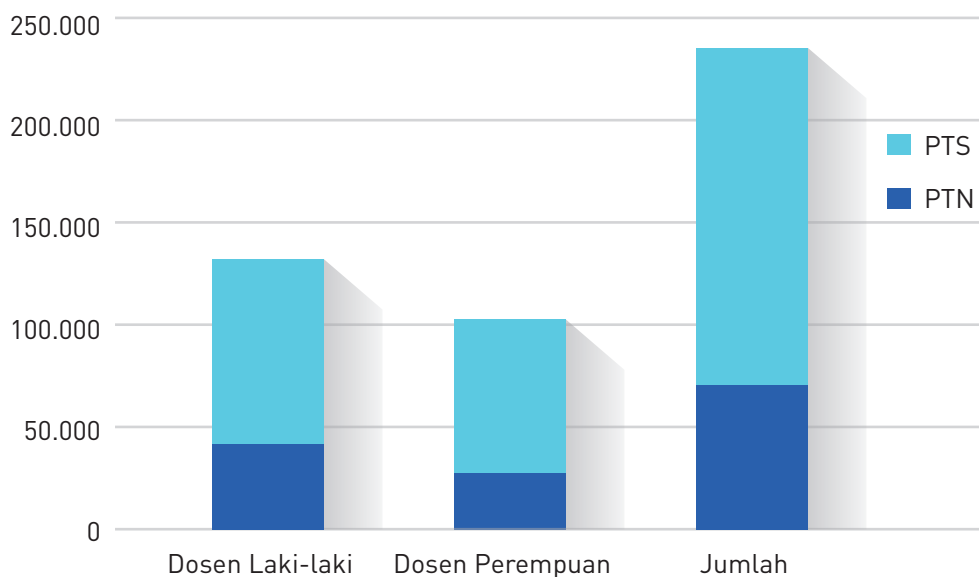
Gender dan Pendidikan Tinggi

Pasar kerja dan ekonomi Indonesia berubah secara signifikan namun angka partisipasi bekerja perempuan Indonesia tidak mengalami perubahan. Angka partisipasi perempuan tetap 51 persen, sedangkan pendapatan perempuan 42 persen—lebih rendah dari laki-laki (Monash University, 2016). Masih menurut studi tersebut, penyebabnya adalah interupsi pada karier perempuan pada saat aktif bereproduksi atau mengurus rumah tangga, di luar tingkat pendidikan serta karakter industri sendiri. Padahal studi World Bank (2012) menunjukkan semakin isu kesetaraan gender diakomodasi dalam kebijakan, kian besar kebijakan tersebut akan berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, yang pada akhirnya meningkatkan dampak positif terhadap generasi selanjutnya dan membuat lembaga atau organisasi menjadi lebih representatif.

Studi yang dilakukan oleh World Bank tersebut mengungkapkan sejumlah fakta yang menunjukkan bahwa memberikan kesempatan yang sama kepada perempuan seperti halnya kepada laki-laki untuk berpartisipasi dalam aktivitas ekonomi, akan berdampak positif terhadap produktivitas. Contohnya, produksi pertanian di Malawi meningkat dari 11 persen menjadi 16 persen, sedangkan di Ghana meningkat menjadi 17 persen, setelah laki-laki dan perempuan diberikan kesempatan yang sama untuk mengakses pupuk dan bahan-bahan pertanian yang diperlukan. Hal yang sama juga terjadi di Burkina Faso. Produksi pertanian naik 6 persen hanya dengan merealokasikan sumber daya (pupuk dan tenaga kerja) dari laki-laki kepada perempuan. Studi ini menyimpulkan bahwa menghilangkan diskriminasi terhadap perempuan dalam suatu organisasi dapat meningkatkan produktivitas organisasi tersebut sebesar 25-40 persen. Sebaliknya, ketidaksetaraan gender dapat mengakibatkan kerugian secara ekonomi karena dapat menghilangkan kemampuan suatu organisasi atau negara berkompetisi di pasar internasional. Sebabnya, secara global perempuan mewakili lebih dari 40 persen tenaga kerja.

Tidak berbeda dengan pasar kerja secara umum, partisipasi perempuan yang bekerja di sektor pendidikan, khususnya dosen, masih rendah dibandingkan dengan laki-laki. Walaupun, perbedaannya tidak menonjol jika dilihat berdasarkan angka rata-rata. Di Indonesia, misalnya, persentase jumlah dosen laki-laki secara keseluruhan lebih besar, 56 persen, dibandingkan dengan dosen perempuan, 44 persen (lihat **Tabel 2**).

Grafik 1: Sebaran Dosen Berdasarkan Jenis Kelamin di PTN dan PTS



Sumber: (Forlap Dikti, 18 Maret 2017)

Tabel 2: Sebaran Dosen Berdasarkan Jenis Kelamin PTN dan PTS

Jenis PT	Dosen Laki-laki	Dosen Perempuan	Jumlah
PTN	42.973	28.680	71.653
PTS	90.153	74.366	164.519
Jumlah keseluruhan	133.126	103.046	236.172

Sumber: (Forlap Dikti, 18 Maret 2017)

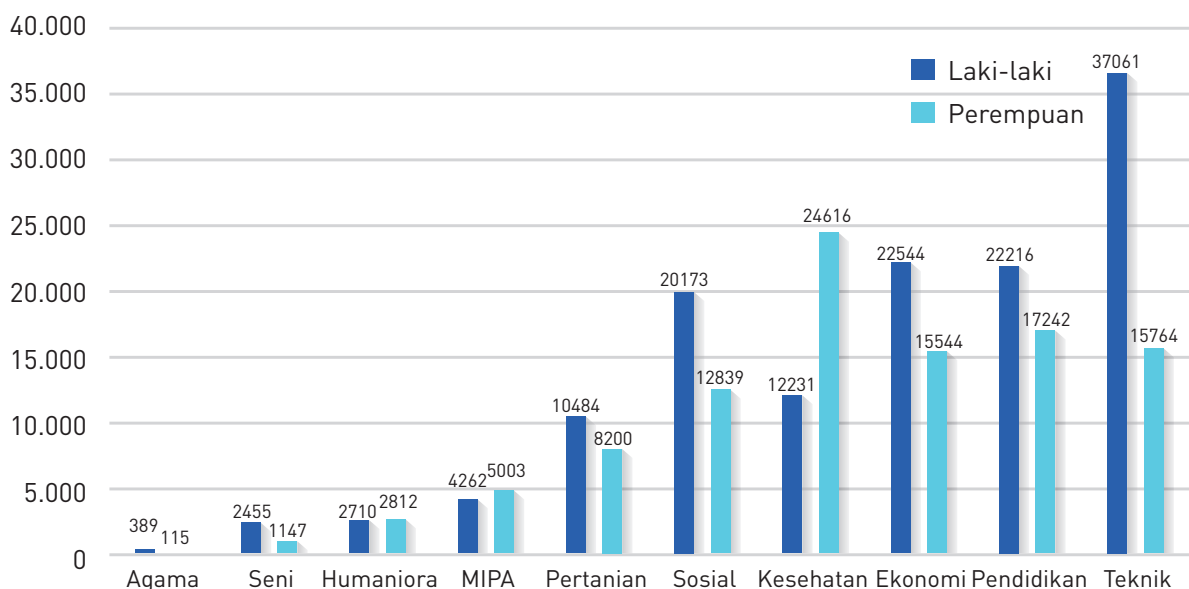
Studi yang dilakukan oleh Dzuhayatin (2017) di tujuh universitas Islam di Indonesia menunjukkan bahwa jumlah dosen laki-laki lebih dominan dibanding dosen perempuan, dengan 77 persen laki-laki dan 23 persen perempuan. Sebetulnya, hal ini tidak hanya terjadi di Indonesia, melainkan gejala global, terutama pada jabatan akademik senior (Coate dan Howson, 2016).

Pada bidang-bidang yang berdasarkan stereotip dianggap dekat dengan karakteristik perempuan seperti bidang kesehatan, matematika dan ilmu pengetahuan alam, serta humaniora, jumlah partisipasi perempuan cukup menonjol. Namun pada bidang yang dianggap terkait dengan teknik, ekonomi, dan bahkan sosial, angkanya jauh tertinggal (lihat **Grafik 2**).

Ada fenomena menarik dalam perubahan jumlah dosen perempuan di Fakultas Kesehatan yang didominasi oleh perempuan. Seperti yang terlihat pada **Grafik 3**, dosen dalam rentang usia produktif 26-45 tahun didominasi oleh dosen perempuan (71 persen perempuan dan 39 persen laki-laki). Perbedaan jumlah dosen laki-laki dan perempuan menjadi kecil pada rentang usia 46-50 tahun (53 persen perempuan dan 47 persen laki-laki). Menariknya, jumlah dosen perempuan menjadi lebih sedikit pada rentang usia 51 tahun ke atas dan penurunannya menjadi sangat signifikan pada usia di atas 65 tahun (lebih dari 50 persen).

Secara umum, apabila sebaran dosen dilihat berdasarkan usia, komposisi dosen perempuan pada usia produktif (21-35 tahun) memang lebih banyak

Grafik 2. Sebaran Dosen Laki-laki dan Perempuan Berdasarkan Bidang Ilmu 2016/2017



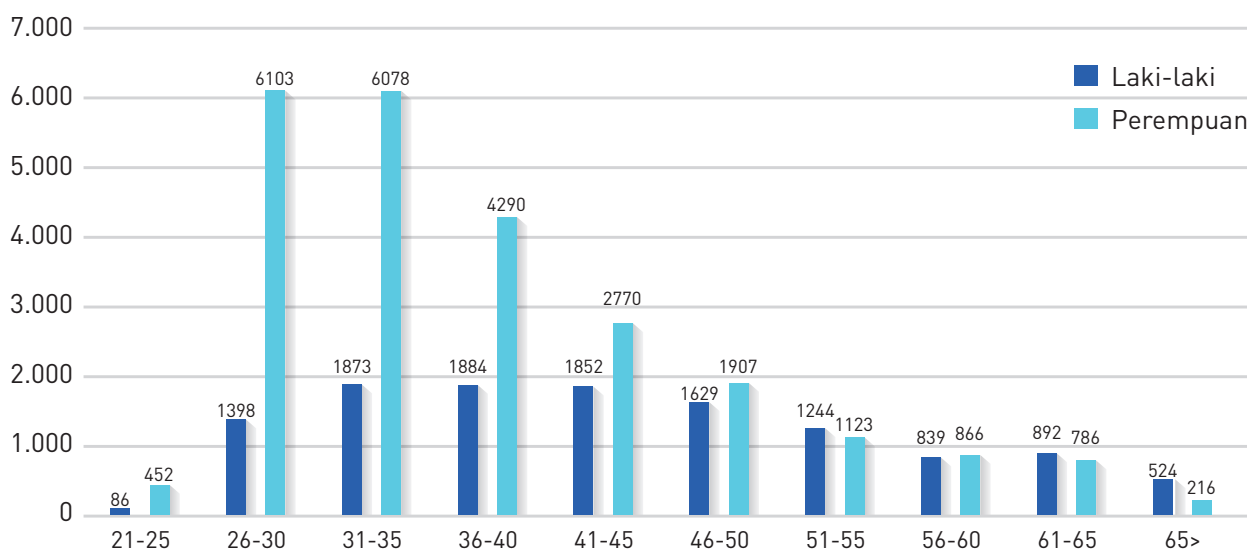
Sumber: Herdiyanto, 2017

dibandingkan dosen laki-laki, dengan 58 persen perempuan dan 42 persen laki-laki (lihat **Grafik 4**). Namun mulai rentang usia 36-40 tahun, dosen laki-laki mengalami peningkatan melebihi dosen perempuan (52 persen laki-laki dan 48 persen perempuan) (Herdiyanto, 2017). Kenaikan jumlah dosen laki-laki yang signifikan melebihi jumlah dosen perempuan terlihat pada rentang usia 41-65 dan di atas 65 tahun, jumlah dosen perempuan hanya 19 persen dan dosen laki-laki 81

persen. Penyebab penurunan dosen perempuan pada rentang usia 45-65 ke atas tersebut perlu dikaji lebih lanjut.

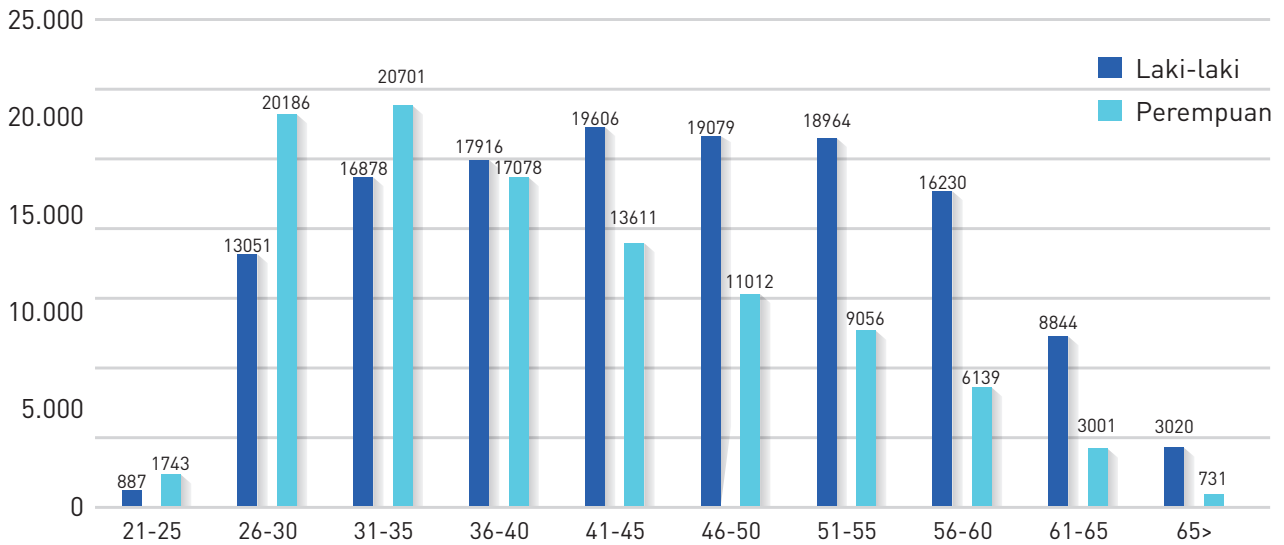
Pada tingkat karier akademik terendah, yakni asisten ahli (lihat **Tabel 3**), jumlah dosen laki-laki dan perempuan tidak terpaut jauh (55 persen laki-laki dan 45 persen perempuan). Namun jika dibandingkan dengan dosen pada tingkat karier yang lebih tinggi (lektor kepala)

Grafik 3. Sebaran Dosen Berdasarkan Usia pada Bidang Ilmu Kesehatan 2016/2017



Sumber: Herdiyanto, 2017

Grafik 4. Sebaran Dosen Berdasarkan Usia 2016/2017



Sumber: Herdiyanto, 2017

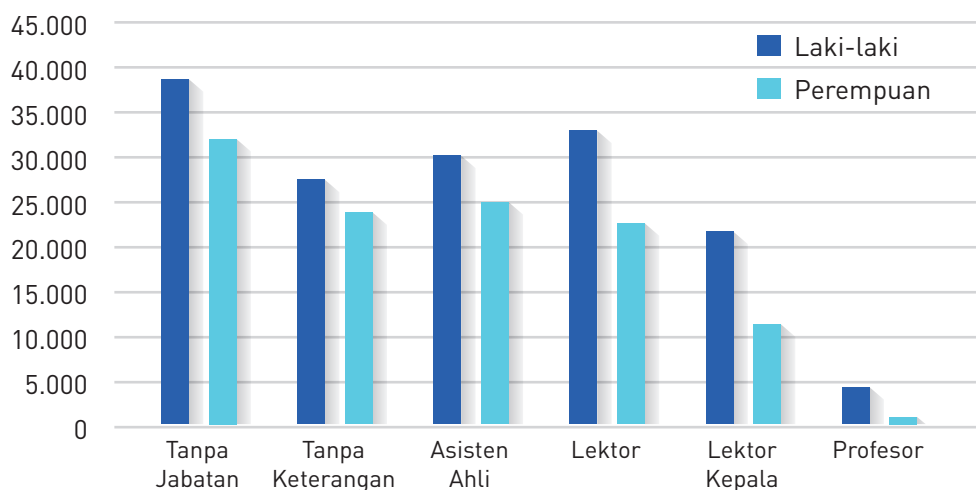
dan paling tinggi (profesor), perbedaannya menjadi signifikan (65 persen laki-laki dan 35 persen perempuan pada tingkat lektor kepala, serta 80 persen laki-laki dan 20 persen perempuan pada tingkat profesor). Hal ini juga terjadi di salah satu universitas di Irlandia. Pada jenjang lektor kepala, hanya ada 26 dosen perempuan dibandingkan dengan 77 dosen laki-laki. Sedangkan pada tingkat profesor, jumlah perempuan semakin kecil, yakni hanya ada sembilan profesor perempuan dan 88 profesor laki-laki (Coate dan Howson, 2016).

Selanjutnya, pada tingkat penunjukan tugas tambahan atau jabatan manajerial, angkanya tidak jauh berbeda

dengan jabatan akademik. Seperti terlihat pada **Grafik 6**, persentase dosen laki-laki yang menduduki jabatan manajerial lebih banyak daripada dosen perempuan. Hal ini mendukung studi Coate dan Howson (2016) yang menyimpulkan bahwa profesi pada perguruan tinggi merupakan profesi maskulin.

Studi yang dilakukan di Fakultas Kedokteran Universitas Gadjah Mada juga memperlihatkan perbedaan porsi jenis kelamin yang signifikan pada awal karier sebagai anggota staf dan puncak karier dosen sebagai profesor (Utarini, 2017). Studi ini menunjukkan bahwa pada karier awal, jumlah dosen perempuan lebih tinggi

Grafik 5. Jabatan Dosen Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Herdiyanto, 2017

Tabel 3. Jabatan Dosen Berdasarkan Jenis Kelamin

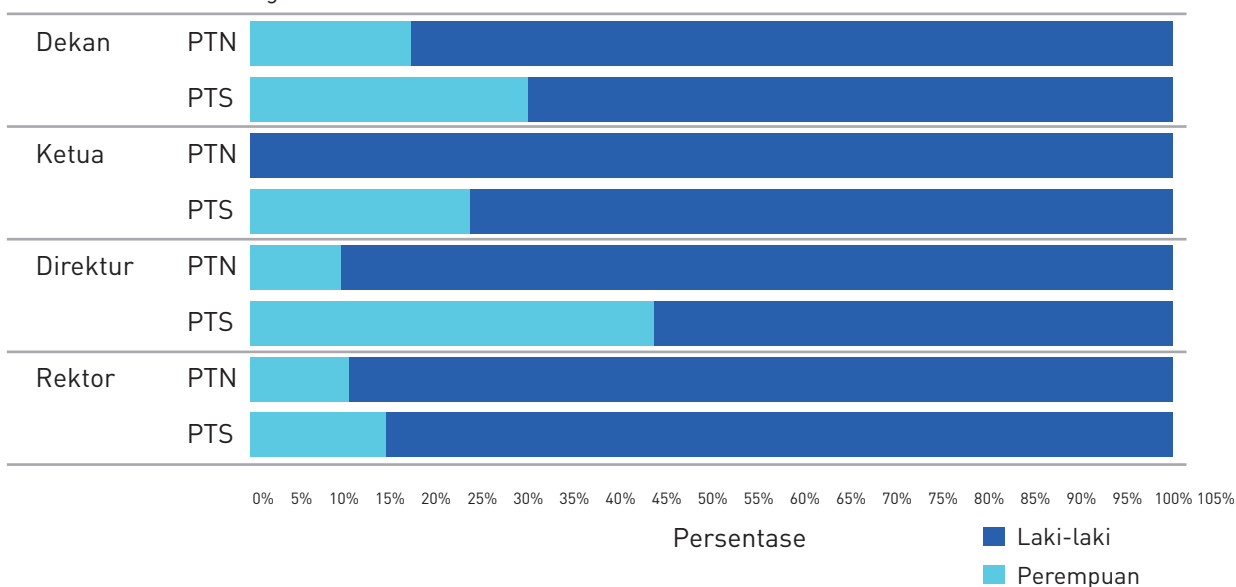
Jabatan	Dosen Laki-laki	Dosen Perempuan	Jumlah
Tanpa Jabatan	38.691	31.941	70.632
Tanpa keterangan	27.481	23.993	51.474
Asisten Ahli	30.114	25.082	55.196
Lektor	32.866	22.593	55.459
Lektor Kepala	21.667	11.434	33.101
Profesor	4.281	1.061	5.342
Jumlah	155.100	116.104	271.204

Sumber: Herdiyanto, 2017

Grafik 6. Pimpinan Perguruan Tinggi Berdasarkan Jenis Kelamin

Pimpinan PT

Nama Jabatan Lembaga



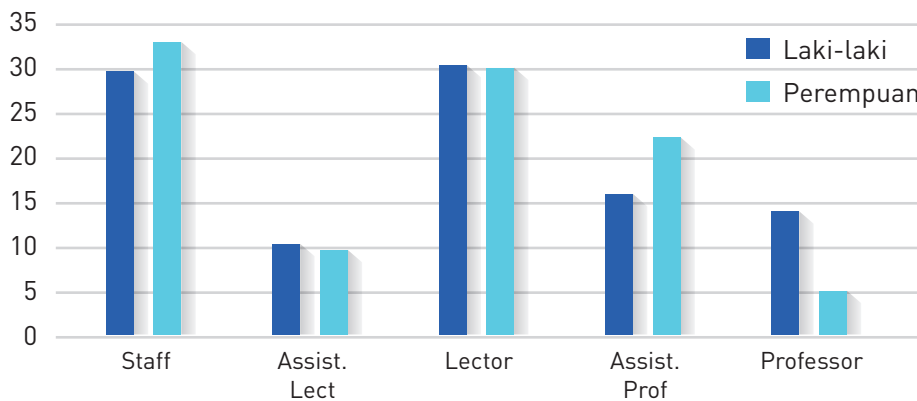
Sumber: Herdiyanto, 2017

dibanding laki-laki, dan bahkan pada jabatan yang lebih tinggi, yaitu jabatan lektor kepala, persentase jumlah dosen perempuan masih lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki. Namun pada tingkat karier akademik paling tinggi, yaitu profesor, jumlah dosen laki-laki jauh melebihi dosen perempuan (lihat **Grafik 7**). Lebih jauh, Utarini (2017) mengatakan bahwa fenomena ini mungkin disebabkan faktor budaya yang mengharuskan perempuan mengurus pekerjaan domestik, seperti mengurus pernikahan anak, mengurus cucu, dan lainnya. Sebaliknya, salah seorang profesor emeritus perempuan dari Universitas Indonesia mengatakan

bahwa hal tersebut tidak ada hubungannya dengan pekerjaan domestik, tetapi lebih tergantung pada pilihan pribadi dosen yang bersangkutan (Gardiner, 2017).

Data tersebut menunjukkan bahwa paritas gender memang masih ada di perguruan tinggi secara umum. Selanjutnya, studi yang dilakukan di Universitas Indonesia menunjukkan bahwa paritas gender juga terjadi, terutama pada tingkat jabatan dosen tertinggi, yaitu profesor, seperti terlihat pada **Grafik 8** (Ariadno, 2017). Namun pada tingkat pimpinan perguruan tinggi

Grafik 7. Jabatan Dosen Berdasarkan Jenis Kelamin di Fakultas Kedokteran UGM 2017



Sumber: Utarini, 2017

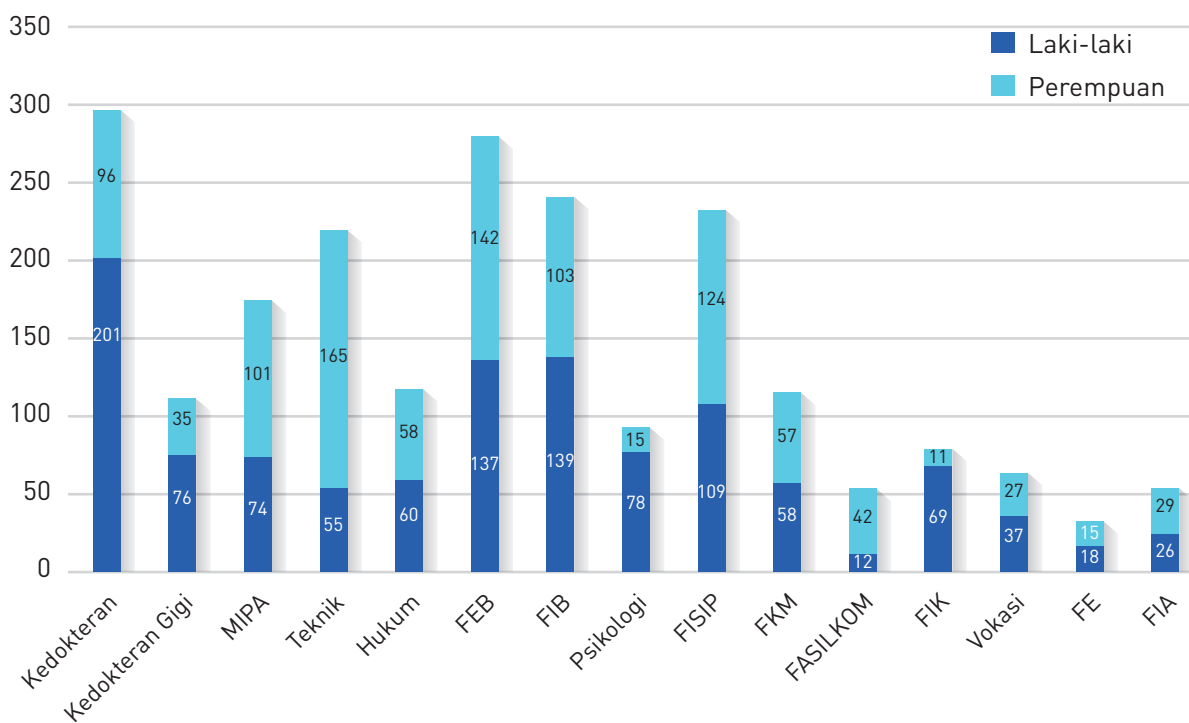
seperti dekan, wakil dekan, dan dewan guru besar, telah ada keseimbangan gender.

Menariknya, meskipun secara keseluruhan jumlah dosen perempuan lebih banyak daripada dosen laki-laki (perempuan 1.149 orang atau 53 persen, dan laki-laki 1.020 orang atau 47 persen), pada jabatan profesor jumlah guru besar laki-laki jauh lebih banyak dibandingkan dengan guru besar perempuan (laki-laki

217 orang atau 89 persen, dan perempuan 30 orang atau 11 persen). Penyebab perbedaan yang signifikan ini perlu dikaji dalam studi lebih lanjut.

Studi yang dilakukan di beberapa perguruan tinggi lain juga menunjukkan bahwa disparitas gender terjadi pada perguruan tinggi di Indonesia (Jabar, Djamas, dan Dj, 2012; Hasan dan Matoka, 2016). Meskipun belum ada studi menyeluruh yang dilakukan di Indonesia

Grafik 8. Komposisi Dosen Universitas Indonesia Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Ariadno, 2017

Tabel 4. Pejabat Tinggi di Lingkungan Kemenristekdikti

Jabatan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah	Keterangan
Eselon I	7	-	7	Sekretaris Jenderal dan Direktur Jenderal
Eselon II	28	6	34	Kepala Biro dan Direktur
Jumlah	35	6	41	

Sumber: Laman Kemenristekdikti, diakses pada 15 April 2017

untuk melihat penyebab terjadinya disparitas gender, beberapa studi menemukan bahwa faktor utama yang menyebabkan terjadinya disparitas gender adalah faktor sosial budaya yang masih menempatkan laki-laki lebih penting daripada perempuan (Sardjunani, 2001; Jabar, Djamas, dan Dj, 2012). Sedangkan studi yang dilakukan oleh Monash University seperti yang sudah disebutkan di atas menunjukkan bahwa interupsi karier yang dialami oleh perempuan seperti melahirkan, memengaruhi karier perempuan (Monash University, 2016). Nilai-nilai sosial budaya dan agama juga menyebabkan disparitas gender terjadi. Misalnya, adanya anggapan bahwa laki-laki adalah penghasil nafkah dan kepala keluarga, sehingga pendidikannya harus diutamakan. Adapun Coate dan Howson (2016) menemukan bahwa karier dosen dianggap sebagai karier laki-laki (*stereotypical masculinities*).

Sardjunani (2013) dan Murniati (2012) mengungkapkan bahwa dominannya jumlah laki-laki pada tingkat pembuat keputusan memengaruhi disparitas gender. Data menunjukkan bahwa semakin tinggi golongan jabatan, kian kecil proporsi perempuan. Hal ini terjadi di Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi (Kemenristekdikti), yang membawahkan pendidikan tinggi di Indonesia. Berdasarkan laman Kementerian, 100 persen pejabat struktural eselon I dijabat laki-laki. Sedangkan pada jabatan eselon II perbandingannya 82 persen laki-laki dan 18 persen perempuan (lihat

Tabel 4). Komposisi ini bisa memengaruhi kebijakan penempatan dosen pada perguruan tinggi, khususnya dosen pada tingkatan jabatan tinggi seperti profesor.

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa meskipun pemerintah sudah melakukan berbagai upaya untuk mengurangi kesenjangan gender, pada tataran operasional kebijakan untuk memastikan keterwakilan gender pada pendidikan tinggi belum ada. Sebagai contoh, belum adanya kebijakan memberikan porsi keterwakilan perempuan dalam kebijakan rekrutmen dosen atau promosi tenaga pendidik pada tingkat jabatan senior. Meskipun ada perguruan tinggi yang sudah membuat kebijakan untuk mengakomodasi keterwakilan gender, hal ini terbatas pada tingkat perguruan tinggi saja. Sedangkan pemerintah Australia, misalnya, sudah memiliki satu lembaga khusus, Workplace Gender Equality Agency, yang bertanggung jawab untuk mempromosikan dan meningkatkan kesetaraan gender dalam dunia kerja. Caranya, dengan meningkatkan kepedulian pemberi kerja melalui penciptaan lingkungan bekerja yang ramah perempuan. Lembaga ini sanggup meningkatkan keterwakilan perempuan di tingkat manajemen (*The WGEA Report, 2012*). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa keberadaan lembaga ini menumbuhkan kesadaran pemberi kerja, termasuk perguruan tinggi, mengenai pentingnya keterwakilan gender dalam meningkatkan produktivitas organisasi.



5

Mengapa Disparitas Gender di Indonesia Masih Terjadi?

Sebagaimana sudah dikemukakan di atas, faktor sosial budaya menjadi penyebab utama terjadinya disparitas gender (Sardjunani, 2001; Khotimah, 2009; Jabar, Djamas dan Dj, 2012). Namun aspek ini tak bisa disalahkan sepenuhnya mengingat diskrepansi gender tak selalu disebabkan oleh faktor tunggal. Pada kenyataannya, meskipun perempuan di Indonesia memiliki pendidikan lebih baik daripada laki-laki, kesempatan mereka mendapatkan pekerjaan yang lebih baik justru lebih kecil. Seperti dikutip dalam AIPEG, DFAT, dan CDES (2015), Pinagara dan Bleijenbergh (2010) mengatakan bahwa perempuan di Indonesia menghadapi kondisi yang tidak menguntungkan dalam mencapai kesetaraan gender, terutama dalam kesempatan bekerja, karena pandangan keagamaan dan norma patriarkal yang dianut serta peran utamanya sebagai ibu rumah tangga dan istri (lihat juga Murniati,

2012). Hal ini didukung oleh Dzuhayatin (2017) yang menyimpulkan bahwa pola pikir perempuan yang merasa beban pekerjaan domestik besar, keengganan lebih tinggi dari suami, serta menomorduakan karier jika suami memiliki penghasilan tinggi, menjadi faktor personal yang menyebabkan terjadinya kesenjangan gender. Selain itu, sistem kepercayaan dan sosial budaya yang menganggap dosen sebagai profesi maskulin, menyebabkan keterwakilan perempuan pada pendidikan tinggi berkurang, khususnya pada tingkat jabatan senior karena jabatan ini identik dengan kepemimpinan laki-laki. Bahkan di Cina, perempuan yang bergelar S3 dianggap sebagai jenis kelamin ketiga (*third sex*), yaitu "*female Ph.D.*" (Morley, 2014).

Penelitian yang dilakukan di Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga, Yogyakarta, melalui metode kelompok diskusi terfokus (FGD) terhadap 20 dosen laki-laki dan 20 dosen perempuan, menemukan bahwa faktor utama yang memengaruhi dosen perempuan tidak dapat melakukan tugas akademiknya, dan tentu saja memengaruhi karier akademiknya, adalah banyaknya tugas domestik atau tugas rumah tangga yang harus dilakukan (Susilaningih dan Najib, 2004). Salah seorang profesor perempuan dari sebuah universitas ternama di Indonesia juga beranggapan bahwa tugas-tugas domestik perempuan, seperti mengurus keluarga, menikahkan anak, hingga memomong cucu, mungkin berpengaruh terhadap karier dosen perempuan sehingga mengakibatkan jumlah dosen perempuan pada jabatan guru besar sedikit (Utarini, 2017).

Dari penelitian UIN Sunan Kalijaga tersebut juga diketahui bahwa dosen laki-laki lebih banyak memiliki waktu untuk melakukan tugas-tugas akademik, yang tentu saja memengaruhi karier mereka dalam mencapai jabatan akademik senior seperti guru besar. Dilihat dari faktor pendukung tugas akademik antara dosen laki-laki dan dosen perempuan, pengertian istri dan keluarga serta waktu yang cukup longgar merupakan faktor dominan bagi dosen laki-laki. Sedang bagi dosen perempuan, motivasi yang tinggi dan keberadaan pembantu rumah tangga menjadi faktor utama dalam melaksanakan tugas akademik. Hal ini sesuai dengan pernyataan seorang profesor emeritus perempuan dari Universitas Indonesia yang mengungkapkan

bahwa motivasi yang kuat dari dosen perempuan akan membuat dosen tersebut mencapai jabatan akademik tertinggi seperti guru besar (lihat **Kotak 1**). Kesimpulannya, menjadi guru besar bagi dosen perempuan merupakan keniscayaan sepanjang mereka memiliki keinginan yang kuat untuk mencapainya. Profesor emeritus perempuan tersebut menambahkan, menjadi guru besar bukan merupakan halangan dan bukan karena ketidakadilan gender, melainkan karena pilihan dosen perempuan itu sendiri.

Jika pengisian jabatan eselon di kementerian/lembaga sudah berdasarkan kompetisi, lain halnya dengan

kepemimpinan di perguruan tinggi. Menurut salah seorang mantan rektor di salah satu universitas Islam negeri, pemilihan kepemimpinan di perguruan tinggi masih dipengaruhi faktor budaya, agama, dan tradisi yang berujung pada disparitas gender (lihat **Kotak 2**). Menurut profesor yang masih aktif mengajar tersebut, pengarusutamaan gender umumnya sudah diketahui secara akademik oleh seluruh kalangan di perguruan tinggi. Namun dalam praktiknya seperti dalam pemilihan dekan, direktur, hingga rektor, pengaruh keagamaan sering muncul kembali ke permukaan. Faktor budaya, agama, dan tradisi tersebut dibungkus dengan politik sehingga rivalitas dan kontestasi

Kotak 1. Haruskah dosen perempuan diberi proporsi khusus?

Salah seorang profesor emeritus perempuan dari Universitas Indonesia mengungkapkan bahwa fenomena mengenai jumlah dosen perempuan yang sedikit pada tingkat guru besar atau pada jabatan manajerial di perguruan tinggi tidak berkaitan dengan isu gender, tapi pilihan para dosen perempuan sendiri. Ia menyebutkan bahwa hal ini terjadi karena laki-laki cenderung lebih berani mengambil risiko daripada perempuan sehingga lebih aktif berkompetisi. Menurutnya, pada dasarnya sistem pendidikan sangat feminin karena sifat-sifat yang diajarkan sesuai dengan karakter yang ditekankan oleh budaya terhadap perempuan, yaitu harus rajin dan penurut. Misalnya, jika mahasiswa diberi tugas di kelas, yang mengerjakan biasanya mahasiswa perempuan. Contoh lain, jika dilihat komposisinya di perguruan tinggi negeri, yang model penerimaannya melalui kompetisi, mahasiswa perempuan jumlahnya lebih banyak. Di UI misalnya, jumlah mahasiswa perempuan mencapai 60 persen, termasuk di Fakultas Kedokteran.

Faktanya memang dosen perempuan yang saat ini menduduki jabatan profesor lebih sedikit ketimbang laki-laki. Hal ini dipengaruhi oleh budaya lama di masyarakat, dan mungkin budaya hampir di seluruh dunia, bahwa jika keluarga memiliki keterbatasan ekonomi, anak yang diprioritaskan sekolah adalah laki-laki. Undang-Undang Perkawinan di Indonesia memang memosisikan laki-laki sebagai kepala keluarga dan perempuan bertugas membantu suami meskipun pendidikan istri lebih tinggi dari suami. Namun perubahan terjadi pada generasi saat ini. Keluarga pun memberikan kesempatan yang sama kepada laki-laki dan perempuan karena jumlah anak dalam keluarga lebih sedikit.

Meskipun kebijakan pemerintah saat ini netral gender, pada generasi ini kita akan melihat angka keterwakilan perempuan meningkat. Di tingkat kementerian misalnya, pejabat eselon IV dan eselon III sudah banyak diisi perempuan. Contohnya di Kementerian Kesehatan dengan perempuan sudah mendominasi jabatan eselon IV dan III. Jika promosi atau rekrutmen tersebut berdasarkan nilai, perempuan dapat dipastikan mendominasi. Pada generasi berikutnya, komposisi laki-laki dan perempuan pasti akan sama. Sehingga, profesor emeritus ini menganggap tidak perlu ada tindakan afirmatif untuk memberikan proporsi khusus bagi perempuan. Yang paling penting adalah memastikan tidak ada diskriminasi dalam proses rekrutmen dan promosi. Seluruh proses dilakukan berdasarkan kompetisi. Dalam waktu yang tidak terlalu lama, keseimbangan gender akan terjadi, baik di perguruan tinggi maupun di tingkat jabatan eselon I dan II kementerian/lembaga. Kesimpulannya, sepanjang tidak ada diskriminasi, tindakan afirmatif tidak diperlukan guna memenuhi keterwakilan perempuan pada perguruan tinggi.

Sumber: Disarikan dari hasil wawancara langsung dengan salah seorang profesor emeritus perempuan dari Universitas Indonesia (2017)

dalam memperebutkan jabatan di perguruan tinggi menjadi segala-galanya. Hasilnya, dosen perempuan “dikalahkan” oleh dosen laki-laki. Sejalan dengan yang diungkapkan oleh seorang profesor emeritus dari UI, pekerjaan domestik sesungguhnya bukan merupakan penghalang bagi dosen perempuan untuk meraih karier akademik—karena sudah banyak juga perempuan menduduki posisi menteri di kabinet. Namun jika bicara tentang kepemimpinan di perguruan tinggi, tindakan afirmatif mungkin masih diperlukan agar keterwakilan perempuan dapat terpenuhi. Kecuali jika rektor mempunyai kesadaran pengarusutamaan gender yang tinggi sehingga melakukan “*power sharing*” antara perempuan dan laki-laki dalam memimpin perguruan tinggi.

Hal utama yang sebenarnya harus menjadi perhatian: ketika pilihan untuk menjadi profesor ditentukan oleh perempuan sendiri, mengapa jumlah profesor perempuan masih sedikit? Mengapa dosen perempuan memilih tidak berusaha menjadi profesor? Apa yang membuat dosen perempuan memutuskan untuk tidak menjadi profesor? Apakah faktor budaya yang disebutkan di awal—yang menganggap bahwa laki-laki harus lebih tinggi daripada perempuan—yang menyebabkan dosen perempuan enggan mencapai posisi guru besar? Atau, apakah karena beban rumah tangga dosen perempuan yang berat, seperti yang ditemukan dalam penelitian UIN Sunan Kalijaga, menyebabkan capaian akademik mereka lebih rendah, sehingga peluang menjadi guru besar kian kecil? Semua pertanyaan tersebut perlu didalami melalui studi mendalam dan melibatkan lebih banyak dosen dari berbagai latar belakang keilmuan dan budaya sehingga jawaban yang lebih komprehensif bisa diketahui.

Namun, paling tidak, hasil studi UIN Sunan Kalijaga (Susilaningih dan Najib, 2004) dan studi yang dilakukan oleh Murniati (2012) menggambarkan bahwa tantangan bagi perempuan untuk mencapai jabatan akademik tertinggi atau jabatan pimpinan perguruan tinggi, terletak pada peran ganda yang harus mereka lakoni, baik sebagai profesional maupun sebagai ibu rumah tangga; sejauh mana dukungan keluarga; sistem promosi yang masih memihak laki-laki; serta beban

kerja yang lebih banyak. Hal inilah yang menyebabkan keterwakilan perempuan pada jenjang akademik tertinggi dan posisi kepemimpinan perguruan tinggi kecil. Dalam bagian berikutnya akan didiskusikan upaya universitas di Australia mengadopsi “*achievement relative to opportunity*”, suatu kerangka evaluasi yang menyertakan peran pengasuhan bagi anak-anak dan anggota keluarga yang sudah tua untuk mengevaluasi dosen dan peneliti, bukan semata-mata berdasarkan *output* yang dihasilkan (situs web Monash University, 2017). Mungkin perguruan tinggi di Indonesia bisa mempertimbangkan hal tersebut untuk meningkatkan keterwakilan perempuan dengan memperhitungkan peran ganda di rumah tangga, lingkup kultur, sosial, dan agama, tak sekadar berdasarkan jumlah penelitian dan publikasi.

Kurangnya dukungan fasilitas di universitas seperti tempat penitipan anak (*childcare*) juga mengurangi kesempatan dosen perempuan untuk mengakses karier akademik yang lebih tinggi—yang pada akhirnya mengakibatkan perempuan lebih banyak bekerja pada level bawahan, bukan pada tingkat pembuat keputusan (AIPEG, DFAT, dan CDES, 2015). Jam masuk sekolah juga dianggap tidak ramah gender sehingga dosen perempuan mengalami kesulitan apabila mereka memiliki jadwal mengajar pagi hari. Dalam studi Morley (2014), seorang responden menyatakan bahwa jadwal di perguruan tinggi tidak dirancang atau tidak disesuaikan dengan jadwal tugas yang harus dilakukan oleh seorang ibu.

Selain itu, infrastruktur seperti transportasi umum belum ramah perempuan. Kebutuhan atas keamanan dalam transportasi umum belum terakomodasi sepenuhnya (AIPEG, DFAT, dan CDES, 2015). Meskipun sejumlah moda transportasi belakangan ini sudah menyediakan fasilitas khusus bagi perempuan, hal tersebut belum sepenuhnya mewakili kebutuhan transportasi yang aman bagi perempuan. Hal tersebut juga belum didukung, misalnya, dengan ruang tunggu yang ramah perempuan. AIPEG, DFAT, dan CDES (2015) menilai bahwa para perencana transportasi umum dan para insinyur perlu memikirkan inovasi baru berbasis keseimbangan gender.

Kotak 2. Ketidaksetaraan gender pada pendidikan tinggi: faktor budaya, agama, dan tradisi

Salah seorang mantan rektor yang juga profesor di salah satu universitas Islam negeri mengungkapkan bahwa ketidaksetaraan gender masih terjadi di pendidikan tinggi (PT) di Indonesia, khususnya dalam hal kepemimpinan. Profesor tersebut menyatakan bahwa ketidaksetaraan gender tersebut, terutama pada posisi manajerial dan guru besar, umumnya dipengaruhi oleh faktor budaya, agama, dan tradisi. Meskipun secara umum jumlah dosen perempuan dan laki-laki hampir sama, kesenjangan terlihat jelas pada posisi manajerial dan guru besar. Menurutnya, pengarusutamaan gender umumnya sudah diketahui secara akademik oleh semua kalangan di PT. Namun dalam praktik pemilihan dekan, direktur, hingga rektor, *mindset* keagamaan sering kali muncul kembali. Faktor budaya, agama, dan tradisi kemudian dibungkus dengan politik. Hasilnya, dosen perempuan “dikalahkan” oleh dosen laki-laki. Sebagai contoh, beberapa waktu yang lalu di UGM perempuan ditunjuk sebagai rektor karena rektor yang menjabat mendapat penugasan baru. Pada saat pemilihan yang sesungguhnya, rektor perempuan tersebut tidak terpilih lagi.

Secara umum, tugas-tugas keluarga sesungguhnya tidak menjadi hambatan bagi perempuan untuk tampil sebagai pemimpin PT. Di kabinet, perempuan tampil sebagai Menteri Keuangan, Menteri Kelautan dan Perikanan, dan menteri lainnya. Halangan terbesar datang dari faktor eksternal (tradisi, agama, budaya), bukan faktor internal (keluarga). Sebab itu, perlu ada kuota atau tindakan afirmatif dalam hal pengisian kepemimpinan di PT bagi perempuan. Bila tidak, semua akan berjalan seperti saat ini. Perempuan akan tersingkir, kecuali rektornya mempunyai kesadaran pengarusutamaan gender yang tinggi sehingga melakukan *power sharing* antara perempuan dan laki-laki dalam memimpin PT.

Saat menjabat sebagai rektor, profesor tersebut menentukan keterwakilan perempuan pada kepemimpinan PT dengan mengambil tindakan afirmatif agar perempuan terwakili pada tingkat pimpinan kampus. Tindakan afirmatif sesungguhnya lebih penting daripada kekuasaan politik yang menekan dari atas. Tindakan afirmatif berdasarkan keilmuan (kesadaran dan pemahaman pengarusutamaan gender yang tinggi) lebih dapat menjamin keberlanjutan kebijakan dari pada kebijakan yang berlandaskan pendekatan dari atas ke bawah (*top-down*).

Sumber: Disarikan dari hasil wawancara melalui surat elektronik dengan profesor senior yang juga mantan rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta (2017)



6

Bagaimana Meningkatkan Keterwakilan Gender di Pendidikan Tinggi

Mengingat pentingnya keterwakilan gender untuk meningkatkan produktivitas, berbagai perguruan tinggi menerapkan sejumlah kebijakan yang responsif gender. Australian National University (ANU), misalnya, mengimplementasikan kebijakan keadilan gender yang disebut “*achievement relative to opportunity*” atau ARO. Kebijakan ini mengakui peran akademisi perempuan maupun laki-laki sebagai pengasuh bagi anak-anak dan anggota keluarga yang sudah tua. Mekanisme kebijakan tersebut memastikan bahwa publikasi maupun prestasi perempuan (atau laki-laki) dalam pengajaran dan penelitian berhubungan erat dengan kesempatan yang tersedia, khususnya jika mereka cuti dari kariernya untuk menjalankan fungsi pengasuh tadi (Taylor, McKibbin, dan White, 2017). Di samping itu, ANU berpartisipasi dalam program “Athena SWAN Charter”,

sebuah program yang menyediakan kerangka evaluasi dan akreditasi yang berkaitan dengan keadilan gender dalam bidang sains, teknologi, teknik, matematika, dan kedokteran (*science, technology, engineering, mathematics, and medicine/STEMM*) yang saat ini diikuti oleh sekitar 40 organisasi di Australia, termasuk perguruan tinggi, institusi riset, dan organisasi pemerintah yang bergerak dalam pengembangan sains. Pengadopsian Athena SWAN Charter ini diinisiasi oleh Akademi Ilmu Pengetahuan Australia (Australian Academy of Science/AAS) yang menggagas *Science in Australia Gender Equity* (SAGE), yaitu sebuah program yang didesain untuk meningkatkan kesetaraan gender dalam bidang sains, teknologi, teknik, matematika, dan kedokteran di Australia. Athena SWAN Charter bertujuan untuk mendorong komitmen memajukan karier perempuan dalam bidang STEMM, khususnya pada pendidikan tinggi dan riset.

Contoh lain, University of Canberra, Australia, menerapkan kebijakan responsif gender pada sistem rekrutmen, yang menghasilkan sekurang-kurangnya 50 persen pegawainya adalah perempuan. Selain itu, University of Canberra menargetkan keterwakilan perempuan dalam sistem pengembangan kepemimpinan serta mengimplementasikan kebijakan sistem kerja yang fleksibel dan ramah keluarga. Dampaknya, keterwakilan perempuan pada pucuk universitas menjadi signifikan (dua *deputy vice-chancellors*, satu dari dua *pro-vice chancellors*, tiga dekan, dan hampir 50 persen dari dosen senior adalah perempuan) (University of Canberra, 2011; Strachan, Broadbent, Whitehouse, dan Peetz, 2011).

Kebijakan responsif gender juga diterapkan di City University of London, Inggris. Promosi staf akademik memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh anggota staf tanpa membedakan jenis kelamin. Kebijakan ini disosialisasikan ke semua ketua jurusan dan anggota tim promosi agar mengedepankan konsep kesetaraan dan keadilan gender dalam melakukan penilaian. Hasilnya, 42 persen dari seluruh pelamar promosi adalah perempuan, dan 50 persen dari pelamar perempuan berhasil dipromosikan. Selain itu, City University of London memberikan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam program kepemimpinan. Program ini berhasil menjangkau 39

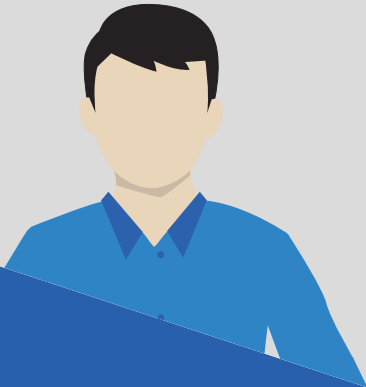
persen anggota staf akademik perempuan. Adapun untuk meningkatkan keterwakilan perempuan pada posisi pimpinan, baik sebagai pemimpin fakultas atau pengambil kebijakan, City University of London mendirikan “Aurora”, program pengembangan dan kepemimpinan perempuan.

Pentingnya kesetaraan gender pada perguruan tinggi juga menjadi perhatian di University of Oslo, Norwegia. Di sana, kebijakan kesetaraan gender menjadi salah satu isu yang termuat dalam rencana strategis perguruan tinggi. Dalam rencana strategis tersebut, University of Oslo menargetkan peningkatan persentase staf akademik permanen perempuan menjadi 40 persen; staf akademik tambahan (*adjunct professor*) perempuan sebanyak 30 persen; mempertahankan posisi pimpinan akademik sebesar 39,1 persen; serta meningkatkan paling sedikit 5 persen keterwakilan jenis kelamin di semua program studi yang komposisi jenis kelaminnya timpang. Untuk mendukung rencana strategis itu, University of Oslo menargetkan keterwakilan gender di semua lini, baik di tingkat mahasiswa, staf akademik, maupun staf administratif, melalui program kepemimpinan, pertemuan dan dialog, serta sosialisasi kebijakan kesetaraan gender kepada seluruh pegawai baru. University of Oslo juga berkomitmen untuk meningkatkan persentase staf akademik perempuan serta meningkatkan keseimbangan gender di semua program studi. Seluruh fakultas dan unit-unit penelitian di University of Oslo juga wajib membuat rencana aksi program kesetaraan dan keseimbangan gender, serta wajib melaporkan perkembangan rencana aksi tersebut setiap tahun.

Di Indonesia, kebijakan responsif gender diterapkan oleh UIN Sunan Kalijaga. Melalui kebijakan afirmatifnya dalam rekrutmen dan seleksi, UIN Sunan Kalijaga

menempatkan tiga perempuan dari tujuh dekan (atau 42,85 persennya) dan seorang wakil rektor perempuan. Pada level jabatan struktural, dari 15 kepala bagian (eselon III), 3 orang (20 persen) adalah perempuan. Sedangkan dari 45 kepala subbagian (eselon IV), hampir separuhnya, yakni 21 orang (46,66 persen), adalah perempuan (Abdullah, 2010; Qibtiyah, 2017). Kebijakan responsif gender ini tidak terlepas dari keberadaan Pusat Studi Wanita UIN Sunan Kalijaga yang menyosialisasikan program kesadaran gender kepada seluruh staf di UIN, baik staf akademik maupun staf nonakademik.

Dari contoh-contoh di atas, kebijakan afirmatif penting untuk diinisiasi guna meningkatkan keterwakilan perempuan di pendidikan tinggi, terutama dalam hal kepemimpinan. Hal ini untuk mengimbangi budaya yang dianut di Indonesia yang lebih cenderung memberikan tempat kepada laki-laki sebagai pemimpin. Seperti yang diungkapkan oleh salah seorang profesor UIN, kepemimpinan perempuan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kemajuan perguruan tinggi seperti pengalamannya saat berkunjung ke Faculty of Social Work di McGill University, Kanada. Di sana, anggota staf fakultas umumnya adalah perempuan. Mereka mampu mengelola fakultas dengan baik. Bahkan, pemimpin proyek kerja sama Indonesia-Kanada adalah perempuan. Keterwakilan perempuan pada kepemimpinan perguruan tinggi adalah untuk memastikan agar setiap kebijakan perguruan tinggi mengakomodasi keadilan gender. Sebab, seperti kata Kofi Annan, mantan Sekretaris Jenderal Perserikatan Bangsa-Bangsa, kebijakan yang berkeadilan gender berpotensi mengurangi kemiskinan, mendukung pembangunan berkelanjutan, dan membantu membangun tata pemerintahan yang baik (Annan, tanpa tanggal).



7

Apa yang Bisa Dilakukan?

a. Melakukan evaluasi terhadap kebijakan yang berkeadilan gender.

Pemerintah sudah mengambil langkah tepat dengan menerbitkan Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender yang menginstruksikan agar pengarusutamaan gender dimasukkan ke dalam seluruh proses pembangunan dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari instansi dan lembaga pemerintah. Kementerian Pendidikan Nasional pada 2008 juga menerbitkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 84 Tahun 2008 untuk mempertegas komitmen kementerian dalam membangun pendidikan yang berlandaskan keseimbangan gender. Agar pengarusutamaan gender benar-benar diterapkan sesuai amanat Inpres 9/2000, pemerintah hendaknya terus mengevaluasi apakah kebijakan

yang dibuat oleh sektor publik dan swasta telah ramah gender. Intervensi pemerintah dalam hal ini akan menuntun pada keseimbangan gender di semua sektor sehingga dapat berdampak positif pada kemajuan bangsa. Seperti yang dikemukakan peneliti Australian National University, Veronica Taylor, bahwa menggunakan seluruh sumber daya manusia yang ada, termasuk perempuan, akan mendorong peningkatan ekonomi, karena talenta-talenta terbaik dipekerjakan di semua lini tanpa memandang gender (Taylor, McKibbin, dan White, 2017).

b. Penyediaan data terpilah untuk mendukung kajian gender dan kebijakan yang berkeadilan gender di pendidikan tinggi.

Seiring dengan keberadaan pusat studi wanita atau pusat studi gender di perguruan tinggi dan untuk mendukung aktivitas penelitian pusat studi tersebut, ketersediaan data gender terpilah pada Pangkalan Data Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi (Kemenristekdikti) yang lebih spesifik sangat diperlukan. Data itu bisa berupa data terpilah staf akademik (dosen), nonakademik, dan mahasiswa, agar kajian gender di pendidikan tinggi lebih mudah dilakukan. Data terpilah yang dimaksud tak terbatas pada jumlah dosen atau mahasiswa berdasarkan jenis kelamin, tetapi juga data dosen berdasarkan jabatan, status kepegawaian, masa kerja, dan usia, serta data mahasiswa berdasarkan program studi, fakultas, dan lain-lain. Dengan adanya Pangkalan Data Kemenristekdikti yang dapat diakses secara luas oleh masyarakat, ketersediaan data terpilah akan membantu kajian gender oleh peneliti dalam negeri maupun luar negeri. Sehingga, hasil kajiannya dapat digunakan untuk memajukan perguruan tinggi, termasuk dalam menyusun kebijakan yang berkeadilan gender di pendidikan tinggi.

c. Mengakomodasi isu kesetaraan dan keseimbangan gender melalui tindakan afirmatif dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia.

Untuk memastikan keterwakilan gender pada pendidikan tinggi, pemerintah perlu mempertimbangkan kesetaraan dan keseimbangan gender dalam kebijakan manajemen sumber daya

manusia. Misalnya, penetapan persyaratan gender dalam rekrutmen dan promosi dosen dan nondosen seperti dalam pemilihan legislatif yang mewajibkan partai politik mengusung sekurang-kurangnya 30 persen calon anggota legislatif perempuan. Contoh di luar negeri, University of Canberra dan University of Oslo menetapkan kesetaraan dan keseimbangan gender dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia pada saat rekrutmen, penyelenggaraan program pengembangan dan kepemimpinan, serta promosi. Pada akhirnya hal ini meningkatkan keterwakilan perempuan di seluruh tingkatan jabatan, baik dosen maupun nondosen. Bagi Indonesia yang penduduknya sebagian besar menganut budaya patriarkal, pemberian kuota bagi perempuan sangat diperlukan agar keterwakilan perempuan bisa terwujud. Di Malaysia, penetapan kuota keterwakilan perempuan untuk menghindari diskriminasi gender pada pendidikan tinggi telah berhasil mengerek jumlah perempuan di tingkat jabatan senior. Hal tersebut dianggap sebagai intervensi yang efektif untuk mengurangi diskriminasi gender pada tingkat jabatan tersebut (Morley, 2014). Sardjunani (2001) juga menyarankan agar unsur jenis kelamin dalam pengangkatan pejabat struktural di lingkungan kementerian/ lembaga, provinsi, kabupaten/kota, hingga tingkat satuan pendidikan, menjadi salah satu syarat untuk menurunkan disparitas gender dalam pendidikan. Kebijakan afirmatif—kebijakan yang memberikan peluang bagi kelompok atau golongan tertentu untuk memperoleh posisi setara dalam bidang yang sama—diharapkan menjadi bagian dari penilaian Badan Akreditasi Nasional terhadap perguruan tinggi (Dzuhayatin, 2017).

Selain itu, kebijakan evaluasi sebagaimana yang diterapkan universitas di Australia seperti *“achievement relative to opportunity”* atau ARO—yang menyertakan peran pengasuhan bagi anak-anak dan anggota keluarga yang sudah tua, atau

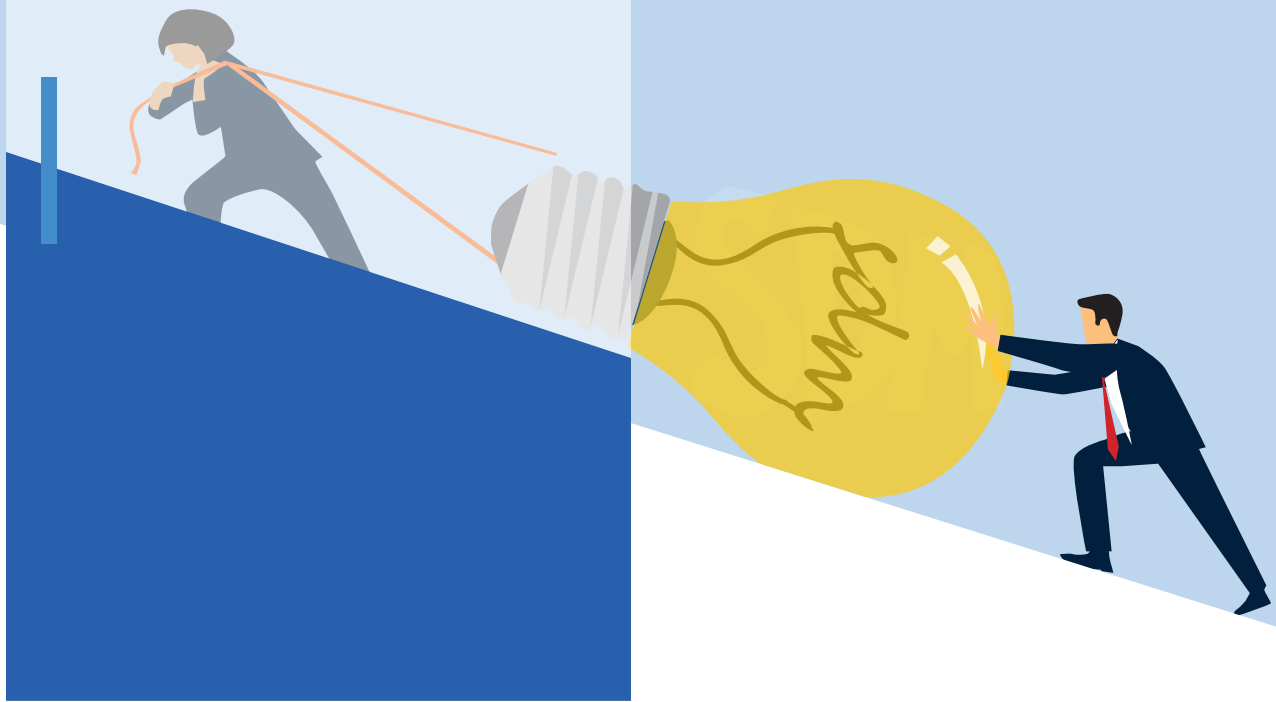
peran sosial lain di luar tugasnya sebagai akademisi, dalam mengevaluasi dosen dan peneliti—dapat menjadi pertimbangan bagi perguruan tinggi di Indonesia. Kebijakan evaluasi ini tidak hanya mengukur *output* penelitian dan publikasi yang dihasilkan, yang menjadi penilaian dalam sistem evaluasi dosen dan peneliti, tetapi juga memperhitungkan peran ganda dosen dan peneliti dalam rumah tangga, lingkup budaya, sosial, dan agama. Inisiatif kesetaraan gender lain seperti yang diusung oleh Akademi Ilmu Pengetahuan Australia (AAS) melalui program SAGE yang mengadopsi *“Athena SWAN Charter”*—sebuah program yang didesain untuk meningkatkan kesetaraan gender dalam bidang sains, teknologi, teknik, matematika, dan kedokteran di Australia—juga perlu diinisiasi oleh akademisi di Indonesia agar keterwakilan dosen perempuan pada perguruan tinggi bertambah.

d. Meningkatkan ketersediaan sarana penunjang.

Agar dosen lebih leluasa bekerja, perguruan tinggi dan pemerintah seharusnya menyediakan sarana penunjang yang ramah gender. Contohnya, pemerintah atau perguruan tinggi menyediakan tempat penitipan anak sehingga dosen, baik perempuan maupun laki-laki, merasa aman ketika meninggalkan anaknya pada saat bekerja. Pendanaan tempat penitipan anak tersebut dapat menggunakan pola subsidi sehingga terjangkau. Hal ini sudah dilakukan oleh pemerintah Australia yang memberikan subsidi 50 persen bagi orang tua yang ingin menggunakan jasa penitipan anak. Tempat penitipan anak bisa disediakan oleh pemerintah, organisasi nirlaba, atau masyarakat dengan bantuan subsidi pemerintah (World Bank, 2012). Dukungan infrastruktur yang ramah gender semestinya juga disediakan. Misalnya, transportasi yang aman dan nyaman agar perempuan merasa tenang dalam perjalanan ke tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A. 2017. "Kotak 2: Ketidaksetaraan gender pada pendidikan tinggi: Faktor budaya, agama, dan tradisi". Wawancara melalui surat elektronik tanggal 22 Juni 2017.
- Abdullah, A. 2010. Perempuan dalam dunia akademik dan praksis: Pengalaman Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. (<https://aminabd.wordpress.com/2010/06/13/perempuan-dalam-dunia-akademik-dan-praksis-pengalaman-universitas-islam-uin-sunan-kalijaga/>, diakses pada 28 Mei 2017)
- AIPEG, DFAT, & CDES. 2015. *Gender Inequality in Indonesia*. Australia.
- Annan, K. (n.d.). Kofi Annan's quote. (https://www.brainyquote.com/quotes/authors/k/kofi_annan.html, diakses pada 15 Mei 2017)
- Ariadno, M.K. 2017. Gender equity at Universitas Indonesia. Dipresentasikan dalam sesi berbagi pengetahuan tentang Gender Equality and Social Inclusion (GESI). Februari 2017.
- Coate, K., & Howson, C. K. 2016. Indicators of esteem: Gender and prestige in academic work. *British Journal of Sociology of Education*, 37 (4), 567-585. doi:10.1080/01425692.2014.955082.
- Dzuhayatin, S.R. 2017. Kesenjangan Gender di Perguruan Tinggi Upaya dan Tantangan. Dipresentasikan pada Expert Meeting KSI. Mei 2017.
- Equal Opportunity for Women in the Workplace Agency. 2012. *Annual Report 2011/2012*. (https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/eowa_annual_report_11_12_tagged.pdf, diakses pada 27 Mei 2017)
- Gardiner, Mayling-Oey. 2017. "Kotak 1: Haruskah dosen perempuan diberi proporsi khusus?" Wawancara langsung tanggal 9 Juni 2017.
- Hasan, A. & Matoka, U. 2016. Analisis kesetaraan gender dalam penguatan kelembagaan Universitas Halu Oleo. *Jurnal Ekonomi*, 1(1), 33-43.
- Herdiyanto, F. 2017. Gender inequality in higher education. Dipresentasikan pada Expert Meeting KSI. Mei 2017.
- Jabar, M, Djasas, D & Dj, L. 2012. Analisis kebijakan pendidikan berwawasan gender di Universitas Negeri Padang. *Humanus*, XI (2), 97-102.
- Khotimah, K. 2009. Diskriminasi gender terhadap perempuan dalam sektor pekerjaan. *Jurnal Studi Gender & Anak YIN YANG*, 4(1), 158-180.
- Monash University. 2016. Gender inequality in Indonesia's labour market. (<https://phys.org/news/2016-02-gender-inequality-indonesia-labour.html>, diakses pada 28 Maret 2017)
- Morley, L. 2014. Higher education research and development: Lost leaders: Women in the global academy. *Higher Education Research and Development*, 33 (1), 114-128. Doi:10.1080/07294360.2013.864611.
- Murniati, C.T. 2012. *Career advancement of women senior academic administrators in Indonesia: supports and challenges*. Disertasi. University of Iowa, Amerika Serikat.
- Qibtiyah, A. (2017). Strengthening production of knowledge at higher education. Dipresentasikan dalam sesi berbagi pengetahuan tentang Gender Equality and Social Inclusion (GESI). Februari 2017.
- Raharjo, Y. (2017). *Gender inequality dalam konteks sumber daya manusia dan pendidikan tinggi di Indonesia: Perkembangan makro terkini*. Dipresentasikan pada Expert Meeting KSI. Mei 2017.
- Sardjunani, N. 2001. *Analisis Gender dalam Pembangunan Pendidikan: Aplikasi Gender Analysis Pathway (GAP)*. Jakarta: Bappenas.
- Sardjunani, N. 2013. *Kesetaraan Gender dalam Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: ACDP Indonesia.
- Strachan, G., Broadbent, K., Whitehouse, G., Peetz, D., & Bailey, J. 2011. Looking for Women in Australian Universities. Dalam Krause, K., Buckridge, M., Grimmer, C. and Purbrick-Illek, S. (Eds.) *Research and Development in Higher Education: Reshaping Higher Education*: 34 (pp. 308-319). Gold Coast, Australia, 4-7 July 2011.
- Sulistyaningrum, W.S. 2017. Expert meeting on gender inequality in higher education in Indonesia. Dipresentasikan pada Expert Meeting KSI. Mei 2017
- Susilaningsih, S & Najib, A.M. 2004. *Kesetaraan Gender di Perguruan Tinggi Islam*. Jakarta, Indonesia: UIN Sunan Kalijaga & McGill IISEP. ISBN. 979-3222-08-5.
- Susilowati, R. 2010. Menguak Pengarusutamaan Gender dalam Pendidikan. *Palatrèn*, (3)1, 72-88.
- Taylor, V., McKibbin, R., & White, N. 2017. Why gender equity matters for research institutions and universities: Global trends and the Indonesian experience. Dipresentasikan dalam sesi berbagi pengetahuan tentang Gender Equality and Social Inclusion (GESI). Februari 2017.
- Utarini, A. 2017. Gender Gap in Academic Performance: Challenges at the Faculty of Medicine, UGM. Dipresentasikan dalam sesi berbagi pengetahuan tentang Gender Equality and Social Inclusion (GESI). Februari 2017.
- World Bank. 2012. *World Development Report: Gender equality and development*. Washington D.C.: The World Bank.
- World Economic Forum 2013. *The Global gender gap report 2013*. Berkeley: Harvard University and the University of California.



Knowledge Sector Initiative (KSI)

Ratu Plaza Office Tower 9th Floor

Jalan Jenderal Sudirman No. 9

Jakarta 10270 Indonesia

Phone : 62 21 7278 9921

Fax : 62 21 7278 9934

Email : ksicommunication@ksi-indonesia.org