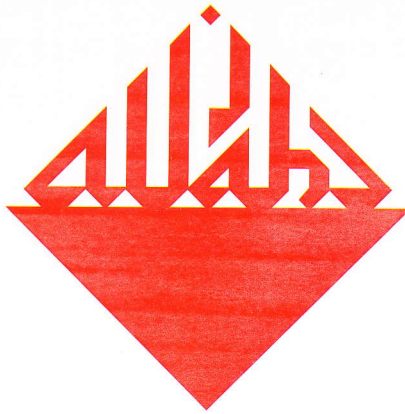


# STUDIA ISLAMIKA

INDONESIAN JOURNAL FOR ISLAMIC STUDIES

Volume 17, Number 3, 2010



---

THE ELITIST PREMISES OF  
SNOUCK HURGONJE'S ASSOCIATION FANTASY

Kees van Dijk

---

THE SHAVING OF THE PROPHET'S HAIR (*NABI APARAS*):  
THE PHILOLOGY OF LOMBOK TEXTS

Dick van der Meij

---

RELIGION AND DIALOGUE IN INDONESIA:  
FROM THE SOEHARTO PERIOD TO THE PRESENT

Mujiburrahman

---

# STUDIA ISLAMIKA

Indonesian Journal for Islamic Studies

Vol. 17, no. 3, 2010

## EDITORIAL BOARD:

*M. Quraish Shibab (UIN Jakarta)*

*Taufik Abdullah (LIPI Jakarta)*

*Nur A. Fadbil Lubis (IAIN Sumatera Utara)*

*M.C. Ricklefs (National University of Singapore)*

*Martin van Bruinessen (Utrecht University)*

*John R. Bowen (Washington University, St. Louis)*

*M. Atho Mudzhar (UIN Jakarta)*

*M. Kamal Hasan (International Islamic University, Kuala Lumpur)*

*M. Bary Hooker (Australian National University, Australia)*

*Virginia Matheson Hooker (Australian National University, Australia)*

## EDITOR-IN-CHIEF

*Azyumardi Azra*

## EDITORS

*Jajat Burhanudin*

*Saiful Mujani*

*Jamhari*

*Fu'ad Jabali*

*Oman Fathurahman*

## ASSISTANT TO THE EDITORS

*Testriono*

*Setyadi Sulaiman*

## ENGLISH LANGUAGE ADVISOR

*Dina Afrianty*

*Dick van der Meij*

## ARABIC LANGUAGE ADVISOR

*Ahmadi Rojali*

## COVER DESIGNER

*S. Princa*

STUDIA ISLAMIKA (ISSN 0215-0492) is a journal published by the Center for the Study of Islam and Society (PPIM) UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta (STT DEPPEN No. 129/SK/DITJEN/PPG/STT/1976). It specializes in Indonesian Islamic studies in particular, and South-east Asian Islamic Studies in general, and is intended to communicate original researches and current issues on the subject. This journal warmly welcomes contributions from scholars of related disciplines.

All articles published do not necessarily represent the views of the journal, or other institutions to which it is affiliated. They are solely the views of the authors. The articles contained in this journal have been refereed by the Board of Editors.

STUDIA ISLAMIKA has been accredited by The Ministry of National Education, Republic of Indonesia as an academic journal (SK Dirjen Dikti No. 83/Dikti/Kep/2009).

*Inayatillah*

## Qiyādat al-mar‘ah fī al-ma‘had al-‘ālī al-ḥukūmī al-rānīrī *Banda Aceh*: al-farṣu wa al-taḥaddiyāt

**Abstract:** *Number of studies have found low percentages of women occupying strategic positions in higher Islamic educational institution such as at the State Islamic Institute [IAIN] and the State Islamic University [UIN]. The leadership roles at the Islamic universities are still dominated by men. This situation is a result of regulations that prevent women to have equal opportunity with men. In addition, women are also confronted by their double burden and the patriarchal culture of the society. The problem women are facing is due to gender bias that is still found in the society, such as stereotypes against women.*

*This article is based on a research on women leadership's opportunity at IAIN Ar-Raniry, Banda Aceh and women's challenges to achieve leadership level at the Islamic educational institutions. Based on the observation, it is found that there are no formal regulations or policies that have prevented women to occupy structural and non-structural positions. Despite that fact, no women have occupied strategic structural position or having leadership roles such as becoming the Rector or the Dean at the IAIN Ar-Raniry.*

*This research found that this has happened due to a huge gap in terms of the number of women and men who become lecturers or academics and administrative staff at IAIN Ar-Raniry. This gap is not because of the formal policies applied at IAIN Ar-Raniry, rather it is the result of other factors such as cultural problems that limit women's mobility. Acehese women are still challenged by their double burden: women have to carry out both their domestic and professional tasks. Women are perceived to be mothers and wives so that women are expected to fulfill their domestic jobs before pursuing their professional career outside homes. The Acehese society still perceives it is not good for women to pursue their career. In addition, the research also found that Acehese women who work at the IAIN Ar Raniry tend to be quite passive and have not enough courage to compete with men. While women academics are expected to get*

*higher academic qualification, many of them do not get the support from their family. This has prevented women academics to compete with men to pursue higher academic qualification.*

*Despite the above challenges, there are number of opportunities that women can do in order to be equal with men. However, there is also a need for the society to change their attitudes towards women. In relation to women's double burden, the introduction on gender discourse to wider Acehese society will change the attitudes and perceptions towards women. The Acehese will better understand that both women and men have equal roles and opportunities both in public and domestic sphere.*

*Important efforts should also be made to encourage women to be more active in pursuing their leadership roles at educational institutions. The institution has to make sure that its policies are not discriminated against women. In addition, there is a need to reconstruct the social values and attitudes of the society, including introducing new religious understandings. Religious leaders have to be included in this effort. The religious leaders have to play their roles to make Acehese understand that Islam has never prevented women to have equal opportunity with men.*

*Inayatillah*

## Qiyādat al-mar'ah fī al-ma'had al-'ālī al-ḥukūmī al-rānīrī *Banda Aceh*: al-farṣu wa al-taḥaddiyāt

**Abstrak:** Sejumlah penelitian menemukan rendahnya persentase perempuan pada jabatan strategis di lembaga pendidikan tinggi Islam (Institut Agama Islam Negeri [IAIN] dan Universitas Islam Negeri[UIN]). Kepemimpinan dalam lembaga pendidikan tinggi Islam sampai saat ini masih didominasi oleh laki-laki. Kondisi kesenjangan gender tersebut merupakan konsekuensi logis dari kesenjangan antara dosen atau karyawan laki-laki dan perempuan dari segi kepangkatan yang menjadi syarat menduduki jabatan tersebut. Beberapa faktor yang dianggap menyebabkan kesenjangan tersebut adalah peraturan-peraturan lembaga yang netral gender, beban ganda perempuan, dan budaya patriarki.

Masalah utama yang dihadapi oleh perempuan adalah adanya bias gender dalam praktik manajerial, yang mengukurnya dengan standar laki-laki. Problem tersebut seringkali terkait dengan kondisi masyarakat yang cenderung melanggengkan stereotype pada perempuan. Jadi, masalah kepemimpinan perempuan tidak semata-mata terkait dengan masalah legal formal seperti statuta universitas, namun karena adanya faktor eksternal yang menjadi penghambat, seperti masalah budaya.

Artikel ini merupakan hasil penelitian mengenai peluang kepemimpinan perempuan di IAIN Ar-Raniry dan tantangan yang dihadapi perempuan untuk dapat menduduki posisi kepemimpinan di lembaga tersebut. Walaupun tidak ada peraturan atau kebijakan formal lembaga IAIN Ar-Raniry yang membedakan antara laki-laki dan perempuan untuk dapat menduduki jabatan struktural dan nonstruktural, tetapi realitas menunjukkan bahwa sampai saat ini belum ada perempuan yang dapat menduduki posisi jabatan struktural yang strategis seperti rektor maupun dekan.

Artikel ini menunjukkan adanya kesenjangan laki-laki dan perempuan dalam menduduki jabatan struktural dan nonstruktural di IAIN Ar-Raniry. Kesenjangan itu terjadi bukan disebabkan oleh kebijakan formal yang berlaku di IAIN Ar-Raniry, tetapi lebih disebabkan oleh faktor-faktor lain seperti masalah personal dan masalah

kultural yang menghambat mobilitas vertikal perempuan. Masalah personal yang ada pada diri perempuan adalah beban ganda antara profesi dan peran domestiknya. Di samping itu, perempuan cenderung pasif dan mengalah dalam berkompetisi dengan laki-laki. Kondisi ini dikuatkan oleh persepsi negatif terhadap perempuan yang melanjutkan pendidikannya pada jenjang S3. Sementara masalah kultural yang dihadapi perempuan adalah bahwa perempuan tidak memiliki media budaya untuk dapat membangun jaringan informal seperti yang dilakukan oleh laki-laki. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa faktor-faktor nonformal membawa dampak negatif terhadap keterlambatan karier dan kepangkatan dosen perempuan yang menghambat kesempatannya duduk pada jabatan struktural.

Meski demikian, terdapat sejumlah peluang yang dapat dimanfaatkan. Dalam hal peran ganda, terbukanya wacana peran gender yang fleksibel dan negosiatif memungkinkan pembagian tugas domestik secara lebih setara. Mengenai kondisi psikologis perempuan yang cenderung pasif dan mengalah merupakan hasil dari internalisasi sosialisasi gender yang selama ini diterima dari keluarga, masyarakat, dan negara. Ini semestinya menjadi tantangan bagi perempuan untuk mengikis rasa khawatir sehingga dapat menjadi pribadi yang asertif dan memiliki motivasi yang tinggi dalam berprestasi di lingkungan kerjanya. Sementara terkait tantangan mengubah persepsi masyarakat, diperlukan kerja kolektif dan terus-menerus untuk mensosialisasikan bahwa pendidikan tinggi seperti S2 dan S3 adalah suatu prasyarat akademis yang tidak perlu diberikan nilai sosial yang berlebihan.

Dengan demikian, aspek legal formal seperti statuta yang tampak netral gender membawa dampak yang berbeda terhadap posisi laki-laki dan perempuan, termasuk posisi kepemimpinan dan jabatan strategis lainnya. Hal tersebut disebabkan karena aspek legal formal sangat dipengaruhi oleh masalah non-formal seperti budaya setempat yang merekonstruksi pemahaman gender serta implikasi sosialnya seperti peran ganda, kondisi personal, persepsi masyarakat, serta tersedianya media kultural seperti warung kopi untuk membangun jaringan informal dalam kampus.

Upaya penting yang harus dilakukan untuk mendorong mobilitas vertikal dan kepemimpinan perempuan adalah merekonstruksi nilai dan persepsi masyarakat, termasuk paham agama yang lebih kondusif terhadap perubahan sosial yang terjadi. Rekonstruksi nilai ini akan membentuk persepsi yang lebih positif terhadap peran-peran gender yang komplementer antara laki-laki dan perempuan. Dengan demikian, perempuan akan lebih memiliki peluang untuk mencapai pendidikan tinggi sebagai prasyarat kenaikan pangkat dan jabatan strategis.

عناية الله

## قيادة المرأة في المعهد العالي الحكومي الرانيري باندا اتشيه (الفرص والتحديات)

القيادة هو نشاط للتأثير على سلوك الأفراد أو الجماعات. في حين أن مفهوم القيادة في مؤسسة أو المنظمة أي نشاط للتأثير على الناس الذين تهدف إلى تحقيق الأهداف التنظيمية<sup>١</sup>. هذه المقالة، والقيادة يتضمن موقعا استراتيجيا على موقف الهيكلية وغير الهيكلية في مؤسسة للتعليم العالي الإسلامي. ويشار إلى مواقع استراتيجية للقيادة المركزية للايان (الجامعة الإسلامية الحكومية)، وهما المستشار ورئيس المجلس. وبالإضافة إلى ذلك، والمسؤولين في مكتب هيئة التدريس، وبرامج الدراسات العليا وحدة من أعلى المناصب حتى وحدتها وسكرتير لرئيس القسم. وبالإضافة إلى ذلك، مسؤولين أيضا على وحدات الدعم، مثل مراكز الكمبيوتر والمكتبات ومراكز البحوث، ومراكز خدمة المجتمع، ومراكز اللغة وتنمية أعضاء هيئة التدريس، ومراكز الدراسات النسائية وهكذا دواليك.

لأبحاث التي قامت بها (مركز دراسات المرأة) بجامعة الإسلامية الحكومية شريف هداية الله<sup>٢</sup>، والجامعة الإسلامية سنن كالي جاغا<sup>٣</sup>

ايان وصول رانيري<sup>٤</sup> - حول الفجوة بين الجنسين في مواقع استراتيجية في مؤسسات التعليم العالي ويبين انخفاض النسبة المئوية للنساء الإسلامية. بمعنى أنه لا تزال تهيمن على قيادة المؤسسات الإسلامية في التعليم العالي من قبل الرجال. هذا الشرط هو نتيجة منطقية للفجوة بين أعضاء هيئة التدريس والموظفين من الرجال والنساء من حيث المرتبة الاحتلال شرط لمنصب الرئاسة. ثلاث دراسات تؤكد وخريطة العوامل التي تسبب هذه الفجوة هي : القواعد هي مؤسسة محايدة بين الجنسين، والعبء المزدوج للمرأة والثقافة الأبوية.

ومع ذلك ، فإن قواعد محايدة بين الجنسين التي لا تزال توفر الفرص للمرأة لتكون قادرة على احتلال هذا المنصب لأنه لا توجد متطلبات التي تميز الرجل والمرأة لتكون قادرة على احتلال مواقع استراتيجية. ولذلك، تهدف هذه المادة لتقييم أعضاء هيئة التدريس الفرص / الوظائف في مواقع استراتيجية في رانيري ايان - وصول والتحديات التي تواجهها المرأة هيئة التدريس والإدارة من أجل الجلوس في هذا الموقف. وقد أجريت هذه الدراسة النظر في هذا ايان هو أول جامعة إسلامية تأسست في اتشيه والطلب من قبل الجمهور. بسبب الاهتمام الجماهيري عالية في اتشيه الذين يدرسون في هذه الكلية، والمؤسسة التعليمية وموقعا استراتيجيا في الحياة الاجتماعية للشعب اتشيه، وبعبارة أخرى، أصبحت "قلب" لشعب اتشيه<sup>٥</sup>.

ذات لانخفاض النسبة المئوية للنساء في موقف مستوى عالية الهيكلية،<sup>٦</sup>



مؤكداً أن كلا فيمعهد العالي الرانيري وصول أكثر في جامعة لمبور نتيجة لانخفاض مؤهلاتهم الأكاديمية. المشكلة الرئيسية التي تواجهها المرأة هو وجود تحيز ضد المرأة في الممارسات الإدارية التي تقيس ذلك مع ذكر القياسية. لا ترتبط المشكلة الوحيدة مع عدم قدرة ظروف المجتمع الذي يميل إلى تكريس الصور النمطية للمرأة. وهكذا، ليست المشكلة من قيادة المرأة للقضايا ذات الصلة فقط القانونية الرسمية مثل قوانين الجامعة، ولكن أيضاً هناك العوامل الخارجية التي أصبحت عقبة أمام مثل هذا الشيء الثقافية.

هذه المادة سوف تكمل المادة السابقة في تعيين الفرص والتحديات التي تواجه المرأة في مواقع استراتيجية في رانيري ايان - وصول، على الصعيدين الداخلي والخارجي. هذه المقالة يتكون من ثلاثة أجزاء. الأول، ومناقشة الجوانب الشكلية للسياسة مؤسسية. ثانياً ، سوف هذه المقالة تحليل الجوانب غير الرسمية التي أصبحت عراقيل أمام المرأة لاحتلال مواقع استراتيجية في رانيري ايان - اركانسو. ثالثاً ، سوف هذه المقالة مناقشة حول فرص المرأة لتكون قادرة على احتلال مواقع استراتيجية في رانيري ايان - اركانسو.

#### أ- الجوانب المؤسسية للسياسة رسمية

أما بالنسبة لمعنى السياسة المؤسسية الرسمية هو أن جميع اللوائح الصادرة كدليل الأساسية تنفيذ الإدارة التنظيمية. في سياق رانيري ايان - وصول،

وتعد السياسات الرسمية في شكل النظام الأساسي للرانيري ايان - وصول وزير الشؤون الدينية بموجب اللائحة رقم 3 لسنة 2006 بشأن تنظيم وإدارة وزارة الشؤون الدينية. القصد من وجود من النظام الأساسي للرانيري ايان - وصول والمبادئ التوجيهية الأساسية والتوجيه للمجتمع الأكاديمي والهيئة التعليمية ايان سورة رانيري في إطار المهام والوظائف. وتشمل هذه القواعد العملية للتعليم الأساسي تري دارما العالي والادارة. النظام الأساسي يصف بالتفصيل آلية إجراءات عمل المنظمة وكذلك في عملية التعيين والفصل، وشروط الحيازة للمسؤولين، سواء من المسؤولين وغير الهيكلية النيوية. في هذه الحالة هو المسؤولين الهيكلية وعمداء ورؤساء نائب وعمداء والعمداء والمساعدات، دراسات عليا مدير البرنامج والمدير المساعد ورئيس قسم، وزير ورئيس قسم المختبرات، بينما هو المقصود غير الهيكلية التي معاهد البحوث الرسمية، والمجتمع، والخدمة، وتنفيذ وحدة التقنية وغير الهيكلية. وبالإضافة إلى ذلك، فإن النظام الأساسي للرانيري ايان - وصول وأوضح أيضا عن شروط لطبيعة الإدارة لإمكانية الهيكلية وغير الهيكلية. في هذه البنود والشروط جزءا لا يميز بين الرجال والنساء لتكون قادرة على الجلوس في مواقع استراتيجية. وعبارة أخرى، وتنظيم محايد.٧

في الواقع لا يزال هناك عدد قليل من النساء الذين يمكن أن تحتل مواقع استراتيجية في رانيري ايان - اركانسو. لتحقيق اعلى مستوى من موقف المستشار الهيكلية وكيل الجامعة ومدير الدراسات العليا والمدير المساعد

ليست امرأة واحدة الذين جلسوا في هذا المنصب في تاريخها. انها لم تكن أي امرأة الذي أصبح عميد استاذ الدكتور أريية لوبيز في الفترة ٢٠٠٤-٢٠٠٨. أما بالنسبة للموقف من مساعد العميد للنساء الذين احتلوا أي وقت مضى أن المنصب منذ ١٩٦٧، ذراع. فاطمة حمزة،<sup>٨</sup> حتى الآن. ظروف مماثلة تحدث أيضا في الجامعة الإسلامية الحكومية شريف هداية الله<sup>٩</sup> و سنن كالي جاغا<sup>١٠</sup> أن لا امرأة تمكنت من الجلوس على الموقف الرسمي لرئيس الجامعة. هذه الظاهرة تحدث بسبب عدم التوازن بين عدد من أعضاء هيئة التدريس والموظفين من الرجال والنساء، والخلفية التعليمية والطبقات كلية المرتبة الموظفين ومنظمة الصحة العالمية منخفضة والصعوبات الخاصة) العبء المزدوج (التي تتعرض لها المرأة في الترقيات<sup>١١</sup>. أما بالنسبة لموقف الهيكلية على مستوى أقل في البيئة من سورة النساء رانيري ايان يبدو أن لديها فرصة أكبر. في هذه الحالة، وقد احتلت بعض المواقع من رؤساء برنامج الدراسة، وبالطبع الأمين ورئيس مجلس إدارة المختبر من قبل أساتذة من الإناث.

#### ب- الجوانب غير الرسمية في سورة ايان رانيري

كما سبق وصفها سابقا، والجوانب غير النظامي من العوامل خارج السياسات سورة رانيري التي تنفذ إلى الموقع الاستراتيجي للمرأة. رغم عدم وجود سياسة رسمية المؤسسات التي تميز بين المرأة والرجل، ولكن السياسة لها تأثير على ظهور فجوة بين أعضاء هيئة التدريس والموظفين

من الرجال والنساء في مواقع استراتيجية في رانيري ايان - اركانسو. وقد تجرّي وفقاً لملاحظات ومقابلات في إظهار سورة رانيري ايان أن السبب في الفجوة من خلال الجوانب غير الرسمية على النحو التالي :

### ج- عبء مزدوج

وأشار إلى العبء المزدوج (هو تراكم الأشغال العامة والداخلية التي تواجهها المرأة المهنيين العاملين. هذا هو نتيجة منطقية لأدوار الجنسين المتوقع للمرأة المتزوجة لأداء المهام المنزلية والإنجابية. هل المرأة الذي يعمل مدرسا مهنيا، الموظف، والموظفين ، أو المعلم مواجحة العبء المزدوج للمشاكل في الثقافة الأبوية. حتى موزر يذكر أن المرأة لا تلعب فقط الزوجي ولكن المرأة قد تضاعفت) أعباء الثلاثي (لأنها لم تلعب سوى دور في المجال العام، ولكن أيضا المجال العائلي والاجتماعي.<sup>١٢</sup>

مشكلة العبء المزدوج هو مشكلة رئيسية تعاني منها كل أعضاء هيئة التدريس والموظفين ايان سورة النساء رانيري الذين متزوج ولدي أطفال . استنادا إلى نتائج من المقابلات مع أساتذة من النساء عدة، ويقول البعض أن زوجها لا يمانع في كل لمساعدتها في إنجاز المهام المنزلية. ويقول البعض حتى ان زوجها كان ' ربة منزل 'وزوجها يمكن كوك وروضة أطفال .بل أكثر من ذلك مضمينة من حيث حفظ أولاده منه يمكن أن يحدث هذا الشرط إذا كان الزوج لديه الوقت للعمل مرنة.<sup>١٣</sup>

وفي الوقت نفسه ، عندما كلية / الموظفات المتزوجات من المعلمين

والمحاضرين وموظفي الخدمة المدنية وظائف أخرى مرتبطة في الوقت الذي واجهت مشاكل مختلفة. على الرغم من أن ساعدت زوجها في إتمام الأعمال المنزلية، ولكن إذا كانت الظروف اضطر زوجها والزوجة للخروج من المنزل في نفس الوقت، في حين لم يكن هناك أحد الذين يمكن إبقاء أطفالهم في المنزل، ثم زوجة لن نستسلم لهذا الحدث. هذه المشاكل سوف تكون قادرة على إظهار عند المحاضرين / موظفة لم يكن الناس الذين يمكن أن تساعدهم على استكمال الأعمال المنزلية والحفاظ على أولادها ولا يزال الأطفال الصغار. وعلى عكس الحال مع النساء هيئة التدريس والإدارة الذين لديهم شخص آخر) نصير (بحيث يمكن حل مشاكل بسبب الأعمال المنزلية يمكن أن توكل إلى آخرين. وبالمثل، محاضر أثنى الذي يعيش في عائلة كبيرة) الأسرة الممتدة(، يمكن حل المشكلة ثم كجزء من عبء العمل المنزلي التي سيتم تفويضها إلى أفراد الأسرة الآخرين.

استنادا إلى الملاحظات والمقابلات التي أجريت في كلية عدة موظفات / ايان سورة رانيري نجحت ثم الباحثون في تعيين بعض العوامل التي تشجع المرأة على أداء أدوار متعددة. العوامل التي تسبب كلية / الموظفات أداء أدوار متعددة، بين أمور أخرى :

١- عوامل فهم الدين / أيديولوجية. جعلت الفهم الديني للالتزامات المرأة كزوجة وأم امرأة المهنية العاملة تواجه دور مزدوج. أنهم لا ينظرون إليهم باعتبارهم عبئا مزدوجا لأنه يعتقد أنها عبادة الله.

٢- العوامل الاقتصادية. الوضع العائلي المالية يؤثر أيضا على النساء

لأداء المهام المنزلية وكذلك تثقيف والحفاظ على أطفالهم. وحاولوا خفض النفقات المالية المطلوبة مثل أقل، فإنها لا استئجار شخص آخر للقيام بالأعمال المنزلية أو للحفاظ على الطفل.

٣- عوامل النقص في اليد العاملة. الوضع في آتسليه بعد التسونامي يختلف عن الوضع قبل تسونامي. بعد كارثة تسونامي، كثير من الناس الذي لا يريدون للعمل كخدمات في المنازل لأن الكثير من فرص العمل الأخرى التي لا تتطلب وقتا طويلا في تبادل للأفضل؛<sup>١٤</sup>

وبالإضافة إلى ذلك، فإن الدور المزدوج ليس بسبب العبء المزدوج للزوجين يريد أن يكون خصوصية العائلة. انهم لا يريدون أي شخص آخر في الأسرة. حصة الأدوار وبين الزوج والزوجة في الأعمال المنزلية ويريدون تعليم أطفالهم.<sup>١٥</sup>

ورغم أنه لا ينظر إلى الدور المزدوج باعتباره العبء المزدوج ولكن يمكن أن تؤثر على مسارات وظيفية من النساء اللاتي يعملن في الأماكن العامة. وهناك بعض النساء اللاتي تعرضن للكلية التأخير في رعاية رتبة وحركة لأنهم مشغولون مع المهام المنزلية والإنجاب. الانشغال هو الذي يسبب لهم للحصول على أقل فرصة لزيادة وتطوير معرفتهم مثل قراءة الكتب، مما يجعل من أوراق، والمقالات، والبحوث الأكاديمية أو الأنشطة الأخرى. يصف الجدول أدناه للنساء الطبقات حيث يتركز ٣٥ ٪ من النساء كلية على مستوى الخبراء وأستاذ

مساعد في شخص واحد فقط :

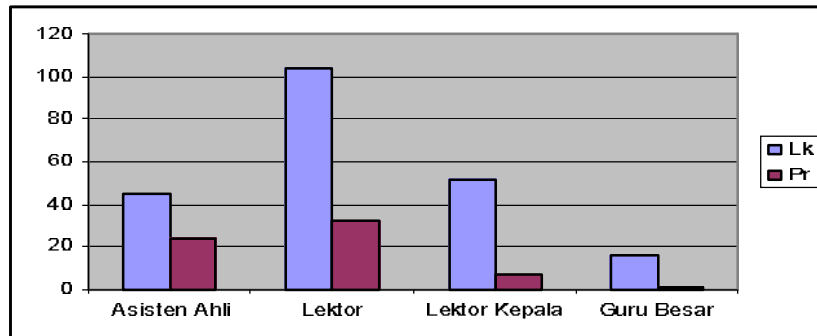
جدول ١. حالة المستوى المحاضرين معهد الرانيري الحكومي عام

٢٠٠٨

رقم	المستوى	رجال	%	نساء	%	جملة
1.	مساعد متخصص	45	65%	24	35%	69
2.	أستاذ مشارك	104	76%	32	24%	136
3.	رئيس المحاضرات	52	88%	7	12%	59
4.	أستاذ	16	94%	1	6%	17
	جملة	217		64		281

المصدر: من الملف الموظفين معهد العالي الرانيري

الفجوة أكثر وضوحا من الرسم البياني أدناه :



## ٢- المرأة حالة نفسية

حالة النفسية للنساء اللاتي تميل الى ان تكون سلبية أيضا تأثيرا كبيرا في حدوث فجوة بين أعضاء هيئة التدريس والموظفين من الرجال والنساء في مواقع استراتيجية. كما أعرب عنه أحد المخبرين أن هناك اختلافات بين الحالة النفسية للرجال والنساء. وقال :....."وعلى الرغم من وجود مستويات التعليم وطبقات من نفس الدرجة، ولكن عادة الرجال هم أكثر عدوانية من النساء اللواتي تميل الى أن تكون أكثر هدوءاً أو السليبي. الرجال هم أكثر جرأة وعلى استعداد للمضاربة من خلال جماعات الضغط وما شابه ذلك من النساء. ويرجع ذلك إلى المعتقدات التي توجد في مجتمع يضع الرجل باعتبارها الطرف المسؤول للأسرة. الدافع هو ما يدفع الرجال إلى أن السعي شجاع وطموح للمهنة. وبالعكس، والنساء الذين يعتبرون كمعيلين إضافية تميل الى أن تكون أقل الدافع في متابعة مهنة.

الأثر الناجم عن الحالة النفسية للنساء اللاتي تميل الى ان تكون السليبي ليست دوافع معظم النساء لممارسة المهن وجلس على موقف الهيكلية وغير الهيكلية.١٦

## ٣- النظرة العامة

مجتمع تميل إلى النظر سلبا على النساء اللواتي يرغبن في مواصلة التعليم على مستوى S3 ويؤثر بالتالي على مصالح كلية النساء لمواصلة تعليمهم العالي لمتابعة درجة. هناك بعض الناس الذين ما زالوا يعتقدون أن النساء الذين لديهم التعليم العالي من زوجها سوف تكون قادرة على تعطيل



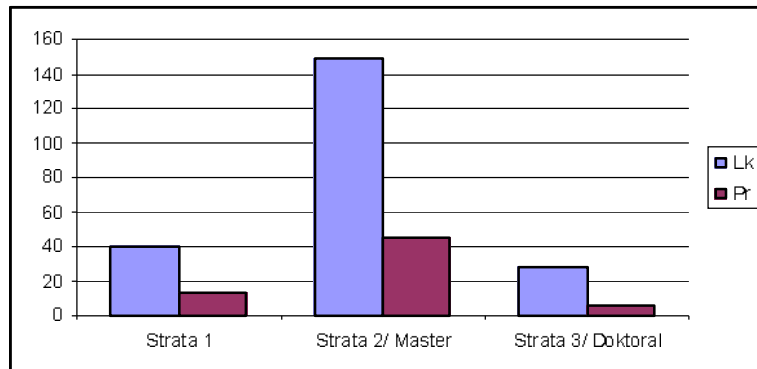
الوثام العائلي. وبالإضافة إلى ذلك ، هناك أيضا افتراض أن المرأة تفتقر إلى القدرة على مواصلة التعليم العالي لأنها لا تملك ما يكفي من الوقت للتعلم والقراءة<sup>١٧</sup>.

### جدول ٢. المستوى التعليمي معهد الرانيري الحكومي عام ٢٠٠٨

رقم	المستوى التعليمي	رجال	%	نساء	%	جملة
1.	الليسانس	40	75%	13	25%	53
2.	الماجستير	149	76%	45	24%	194
3.	الدكتوراه	28	82%	6	18%	34
	الجملة	217		64		281

المصدر: من الملف الموظفين معهد العالي الرانيري

كما هو مبين في الجدول أعلاه يبين أن عدد الأساتذة الإناث الذين تلقوا الدكتوراه هناك 6 أشخاص يجري رجل يحتوي بالفعل على أكثر من 28 شخصا. الرسم البياني أدناه توضيح هذه التفرات:



الشرط يحدث أيضا في الجامعة الإسلامية الحكومية حاكرتا شريف هداية الله، حيث بلغ عدد النساء اللواتي أكملن مستوى الدكتوراه هو لا يزال قليلا ، حتى يتم متوازنة تقريبا في العام الجديد ٢٠٠٢ وصلت إلى أربعة أشخاص ومستويات ابنة أساتذة التعليم بين الجامعي لها والمجستير ١٨. وبالمثل مع ظروف مدرس تعليم المرأة في الجامعة الإسلامية الحكومية طالي جاغا في عام ٢٠٠٢ كان واحد فقط مستويات الدكتوراه شخص من معلمي التربية والإناث أيضا تقريبا نفس المبلغ بين مستويات الليسانس و المجستير ١٩. ومع ذلك ، في مستوى ايان سورة باندا اتشيه رانيري التعليم كلية المرأة هي الأكثر عددا على مستوى المجستير يحدث هذا الشرط لأنه خلال الأستاذ د. صفوان ادريس ، ماجستير (١٩٩٦-٢٠٠٠) شغل منصب الرئيس أصدر سياسة تقتضي المعلمين المحتملين الذين يرغبون في اقتراح وظيفة يجب أن يكون الحد الأدنى من S2 أو S2 هي مستمرة وقد حفز هذا الشرط المرشحين لكلية رانيري ايان - وصول ، وبخاصة النساء لمواصلة دراسته في مستوى المجستير .

#### ٤- شبكات غير رسمية

الحصول على موقع استراتيجي لم يحدد فقط من الشروط الشكلية. تشير هذه الدراسة إلى وجود شبكات أو الجماعات غير الرسمية التي أصبحت وسائل الإعلام الثقافية للتفاوض. كما وردت في النظرية

التنظيمية وعلم الاجتماع أنه في أي منظمة أو مؤسسة ليست هناك فقط<sup>20</sup> ولكن أيضا هناك المجموعة الرسمية وغير الرسمية التي شكلت خارج القواعد الرسمية وتنمو من عملية التفاعل وحاذية واحتياجات شخص يمكن أن يكون على أساس الانتماء العرقي المشترك أو الجنس<sup>21</sup>.

في هذا الوقت الحاضر الثقافة المؤسسية من رانيري ايان ، لا يزال وصول تأثر بشدة من جانب الجماعات غير الرسمية. يتم تشكيل مجموعات غير رسمية في لحظات معينة ، مثل خلافة القيادة الجيدة في الجامعة وكذلك في كل كلية. مجموعة غير رسمية تسمى أيضا 'جماعات المصالح'. هذه المجموعة عادة ما تسيطر عليها كلية / الموظفين من الرجال ، لأن هذه الجماعات تتشكل أكثر بسبب هذه العادة التي تتم غالبا من جانب شعب اتشيه هو أن يجلس في أحد المقاهي. مقهى في اتشيه وسيلة فعالة جدا من المعلومات والقرارات السياسية عادة مصممة المكان<sup>22</sup>.

لأن المرأة هي ثقافيا ليس من غير المعتاد على شرب القهوة في المحل حتى تم القضاء عليها من عملية التفاوض من أجل الحصول على موقع استراتيجي. وبناء الشبكات المشكلة الآن هي عامل هام بالإضافة إلى الشروط الشكلية الواردة في النظام الأساسي. وبالإضافة إلى ذلك،<sup>23</sup> وتطبيق الشريعة الإسلامية في اتشيه يؤثر أيضا على عدم وجود المرأة في هذه الجماعات. الضغط على 'جماعات المصالح' مجموعات غير رسمية أو

غير عادة في المقهى، اللوبي حتى وقت متأخر من الليل. فإنه لا يسمح للمرأة أن تكون قادرة على الانضمام إلى المجموعة.

د- الفرص المتاحة للمرأة المركز الاستراتيجي الاحتلال في ايان سورة رانيري

على الرغم من المعوقات التي تواجه مختلف في موقع استراتيجي، وهناك فرص قليلة لصالحها. وهذه الفرصة هي بالتأكيد ليست سهلة إذا التحدي المرتبطة الجوانب غير الرسمية مثل العبء المزدوج، والمشاكل النفسية للمرأة، تصور المجتمع والشبكات غير الرسمية. وفيما يلي تحليل الفرص والتحديات التي تواجه المرأة تكون قادرة على زيادة قدرة وكميتها والقيادة :

#### ١- التفاوض الأدوار المتعددة

على الرغم من أن وأكد أكثر من المخيرين لا يفهم الدور المزدوج كما عبئا مزدوجا، ولكن إذا ارتبطت الطبقات والمستويات المرأة من أعضاء هيئة التدريس الأكاديمي رانيري ايان - وصول هذه المشاكل يمكن أن يكون عاملا يحول دون التنقل الرأسي للمرأة لتحقيق موقعا استراتيجيا . وجهات نظر مختلفة يمكن من المخيرين عن الدور المزدوج والعبء المزدوج فرصة للحوار مفتوحة ومرنة مكاملة أدوار الجنسين التي تسمح للتقسيم المهام المترلية بصورة متساوية. أراد بناء على موقف بعض المخيرين للحفاظ على الخصوصية من الأزواج والأسر وتثقيف منزلها رعاية الطفل مباشرة

دون مساعدة من خادمة. ويمكن استخدام هذا النوع من المواقف الاجتماعية باعتبارها من الشراكة المحلية لزوجين شاوين بين رانيري ايان - اركانسو.

إن التغييرات في نمط توزيع دور متوازن في المجال المحلي قادرا على تغيير الوضع من شخص ما في المجال العام بوصفها موقعا استراتيجيا التي تصبح محور هذا البحث. ومن المتوقع أن التغييرات في الأدوار المحلية لتوفير فرص أكبر للنساء لتطوير إمكانياتها، بما في ذلك احتمال ان يكون شرطا مسبقا دراسته التنقل العمودي في مواقع استراتيجية. يمكن أن يكون اجتماعيا وأوضح أن دور ومكانة الشخص الذي يتحقق ويمكن للتغيير.

## ٢- تعزيز المرأة النفسية

حالة نفسية هو بناء البيئة الاجتماعية والثقافية القائمة. السلبية والانهزامية موقف المرأة هو نتيجة منطقية لعملية التنشئة الاجتماعية يتلقى. غالبا ما تعتبر المواقف كجزء من طبيعة المرأة. هذا الافتراض يحتاج إلى إعادة بنائها من خلال تحليل لمشكلة الجنس ونوع الجنس هما مختلفة ولكن ذات الصلة. بين الجنسين وتشمل طبيعة ودور ومكانة الرجل والمرأة هو البناء الاجتماعي من الجنسين وهذا أمر طبيعي. السلبية والمواقف الانهزامية المرأة هو نتيجة لاستيعاب التنشئة الاجتماعية بين الجنسين التي كانت قد وردت من الأسر والمجتمعات والبلدان.<sup>٢٤</sup>

على الرغم من المؤهلين أكاديميا بالفعل، العديد من النساء يترددون في اغتنام الفرصة لموقف لأنها شعرت وغير مستعد لا يعتقد أن القادة

أنفسهم. ودعا كوليت داوونغ عليه متلازمة سندريلا المعقدة التي هو الشعور أن تكون محمية، وساعدت يشفق النساء اللاتي يحتمل النفسية المنهكة. هذا الشرط هو تحد للنساء لإضعاف الشعور المخاوف الشخصية بحيث لها يمكن ان تكون حازمة والمتحفز في أداء جيدا في بيئة العمل<sup>٢٥</sup>.

### ٣- تغيير التصور العام

وثمة تحد آخر تواجهه المرأة هو تغيير التصور العام بأن التعليم هو مؤشر على الوضع الاجتماعي. ولذلك ، ومستويات تعليم الإناث أعلى من شأنه أن ينظر إليه على أنه زوجها فاز زوجها وأسرهما الزناد التنافر. وينبغي أن يكون العمل الجماعي والمتواصل لرفع الوعي بأن التعليم العالي مثل الماجستير و الدكتوراه هو ضرورة عدم الإفراط في الأكاديمية أن تعطى قيمة الشرط الاجتماعي. وبعبارة أخرى، فإن السلم الأكاديمي فقط المتطلبات الإدارية محاضر في القيام بواجباتهم المهنية<sup>٢٦</sup>.

ويجب أن يتم تحدي تغيير هذا التصور بشكل منتظم ، سواء من الناحية الثقافية وهيكلية. الامر يستغرق والتعاون المستمر بين أصحاب المصلحة (أصحاب المصلحة) في تغيير هذا التصور. أجرى الأداء عن مركز دراسات المرأة (PSW) في نشر تصور أكثر مساواة هو مطلوب في التصورات المتغيرة للمجتمع الأكاديمي. التغييرات الثقافية تحتاج إلى القيام به مع التغييرات في القيمة أكثر استجابة للتغير الاجتماعي ، بما في ذلك

مسائل التصورات بين الجنسين وتقسيم الأدوار بين الرجل والمرأة. ايان سورة رانيري باسم 'قلب قلوب' شعب اتشيه لديها القدرة والكفاءة لتشجيع فهم أكثر شمولية الدين لتغيير القيم في المجتمع.

#### ٤ - مشاركة الشبكات غير الرسمية

إلى حد ما يتعارض مع النظرة العامة السلبية حول النساء اللواتي تعليما جيدا، في بيئة الحرم الجامعي، والنساء مع التعليم العالي ، وخصوصا الخريجين من الخارج، فإنه يعتبر الرأي. وهذا هو ، كلما ارتفع مستوى تعليم المرأة أعلى الموقف التفاوضي) موقف المساومة (في بيئة عملهم. انها مجرد وحتى وقت قريب المرأة مع التعليم العالي لا يزال الدكتوراه يتناسب القليل جدا من الرجال. هذا الشرط هو عامل اجتناب المرأة في الشبكات غير الرسمية مثل جماعات المصالح التي ظهرت في مطلع رئيس الجامعة ومواقع استراتيجية أخرى. عدم وجود ثقافة شرب القهوة بين النساء بشكل متزايد في اتشيه تقليل فرصهم لكسب التأييد والمواقف التفاوضية في المسابقة.

المرأة تواجه معضلة في المشاركة في هذه الشبكة غير الرسمية إذا لم تتغير وجهات النظر حول أدوار الجنسين. كما نوقش سابقا ، وتدني مستوى تعليم المرأة يتناسب طرديا مع حجم العمل المحلي من اثنين أو ثلاثة أكثر من الرجال. كان السبب ، يمكن للمرأة فقط المشاركة في شبكة غير رسمية من المتعلمين تعليما عاليا إذا كان يتناسب الدكتوراه.

يمكن أن تتحول الاستفادة من 'مقهى' والثقافية كوسيلة من الشبكات غير الرسمية إلا إذا كانت المرأة تشارك أكثر وأكثر في الشبكة. بصوت متوازن للمرأة ليس من المستحيل تغيير هذه الشبكات غير الرسمية تصبح أكثر ودية تجاه المرأة، على سبيل المثال، في الاجتماع الذي لم يكن حتى وقت متأخر من الليل. ومشاركة المرأة في الشبكات غير الرسمية أن تكون قادرة على تحويل هذا التقليد أصبح تقليدا من المنافسة التعاونية.

#### هـ- الخلاصة

واستنادا إلى المناقشة أعلاه ، يمكن استخلاص نتيجة مفادها أن الجوانب الشكلية القانونية مثل النظام الأساسي بين الجنسين التي تبدو محايدة تبين ان يحمل تأثير مختلف عن موقف الرجل والمرأة ، بما في ذلك المناصب القيادية ومواقع استراتيجية أخرى. وهذا لأن الجوانب الشكلية القانونية أثرت بشكل كبير من مشكلة التعليم غير النظامي وفهم الثقافة المحلية من الجنسين ، وإعادة إعمار الآثار الاجتماعية المترتبة على وجود هذا الدور المزدوج ، والظروف الشخصية ، والتصوير العام ، ومدى توافر وسائل الإعلام الثقافية مثل مقهى لبناء الشبكات غير الرسمية داخل الحرم الجامعي.

ولذلك، يجب بذل الجهود في تشجيع التنقل الرأسي والدور القيادي للمرأة في إعادة بناء القيم والتصورات في المجتمع ، بما في ذلك المدارس



الدينية أكثر ملاءمة للتغيرات الاجتماعية التي تحدث. بدوره، وهذا يشكل قيمة إعادة بناء تصور أكثر إيجابية لأدوار الجنسين والتكاملية بين الرجل والمرأة. وبالتالي سوف تتمتع المرأة المزيد من الفرص لتحقيق التعليم العالي كشرط أساسي لتعزيز وموقعها الاستراتيجي.

## المواضيع

١. مفتاح طه، والقيادة في الإدارة، (جاكرتا : حزب العمال، فرسادا راجا غرافندوا، ٢٠٠٦)، ص. ٩.
٢. يونياتي حذيفة، وآخرون عن واقع، وأحلام المساواة بين الجنسين في جاكرتا UIN : الأساس والتحليل المؤسسي لتعميم المنظور الجنساني في UIN سياريف هداية السنة جاكرتا ١٩٩٩-٢٠٠٣، (لندن : ماكجيل ايان - ISEP، 2004).
٣. سولستيانغسه، و كل شيء، المساواة بين الجنسين التعليم العالي في الإسلام، (لندن : UIN Kalijaga السنن، وماكجيل IISEP، 2004).
٤. راشدة، و كل شيء، صورة من المساواة بين الجنسين في الحرم الجامعي، (باندا أتشيه : PSW معهد العالي الرانيري)، ٢٠٠٨.
٥. أ. راني عثمان، الحرم الجامعي كمؤسسة التنوير، (دائرة شؤون المفاوضات : كلية ايان سورة Raniry الدعوة، ٢٠٠١)، ص. ٨٦.
٦. ريجان فوتري، محاضر في قدرة المرأة الإدارية في انشبة ومعهد العالي رنيري، تحليل للتحيز ضد المرأة، (باندا أتشيه : ذكر المكتب الصحفي انشبة، ٢٠٠٣).
٧. النظام الأساسي للمعهد العالي باندا اتشيه رانيري، ٢٠٠٨، ص. ٣٢-٤٤.
٨. معهد العالي رانيري فريق، ١٠ من سورة الجلمعة رانيري باندا اتشيه (باندا اتشيه دار السلام : في الذكرى ١٠ لجنة الجامعة رانيري، ١٩٧٤)، ص. ١٠١.
٩. حذيفة، واقع وأحلام، الصفحتان ٨٢،
١٠. سولستيانغسه، المساواة بين الجنسين، الصفحتان ٤٧.
١١. حذيفة، واقع وأحلام، الصفحتان ٨٣.
١٢. ديوي باء ناروكو وسويانتو باغونغ، وعلم الاجتماع والنص الاستهلاكي التطبيقية، (جاكرتا : كنجانا، ٢٠٠٦)، ص. ٣٤٥.
١٣. مقابلة مع الجيش العراقي، ال ٤٢، ٢٥ يوليو ٢٠٠٨.

١٤. مقابلة مع ن، ال ٤٥، ٢٤ يوليو ٢٠٠٨، ألف، الرابع ٤٢، ٢٥ يوليو ٢٠٠٨، وزير الخارجية، ال ٣٦، ٦ أغسطس ٢٠٠٨، ماجستير، ٤٣ ال، ١٩ أغسطس ٢٠٠٨.
١٥. مقابلة مع الاتحاد الافريقي، ٣١ عشر، ٨ أغسطس ٢٠٠٦.
١٦. مقابلة مع شهر الهيكلية الرسمية ايان سورة الرانيري، 45 ٢٣ يوليو ٢٠٠٨.
١٧. مقابلة مع الجيش العراقي، ٤٢ عشر، ٢٥ يوليو ٢٠٠٨.
١٨. حذيفة، واقع وأحلام، الصفحتان ٩٨.
١٩. سولستيانغسه، المساواة بين الجنسين، الصفحتان ١٠١.
٢٠. مفتاح طه، مفاهيم السلوك التنظيمي الأساسي والتطبيقات، (نيويورك: راجا غرافندو العزيز، ٢٠٠٥)، ص. ٨٧.
٢١. بنيت ن. وكسلي، وغاري أ. بوكي، السلوك التنظيمي والأفراد علم النفس، ترجمة م. صبر الدين، (نيويورك: رينيك حقوق الطبع والنشر، ٢٠٠٥)، ص. ١٦٣.
٢٢. والثقافة المؤسسية القواعد أو القيم التي آمنت بها الناس الذين يعملون في هذه المنظمات التي لم يكتب.
٢٣. يتم تعريف جماعات المصالح في هذه الدراسة هي الفئات الذين لديهم مصالح خاصة والجماعات التي تنشأ عندما مسائل الخلافة قيادة مثل دالان انتخاب مدير الجامعة وعميد الكلية. تظهر هذه المجموعة نظرا لأهمية من نفس الخلفية أو ما شابه ذلك مثل الانتماء العرقي والمؤسسية.
٢٤. سوكتنوا سرجونو، علم الاجتماع مقدمة، (جاكرتا: حزب العمالراجا غرافندو فاركاسا، ١٩٩٥)، ص. ٢٦٦.
٢٥. جوليا جيم موس، المساواة بين الجنسين والتنمية وشفقات. هارتيان هيراواتي، (يوجيا كارتا: فلاجر فوسناكا، ٢٠٠٧)، ص. ٣.
٢٦. كوليت داوونغ، ومجمع سنديلا: خوف النساء المخفية الاستقلال، الولايات المتحدة الأمريكية غلاف عادي فونتان، 1981، تلقت البعثة الرفيعة المستوى. 14-15.

## أهم المصادر والمراجع

- أنوراجا ، وراية سوباتي i، وسري ، ١٩٩٥ ، السلوك التنظيمي ، لندن : العالم فستاكا جايا.
- بينيس ، ليزلي . ٢٠٠٧ . الخطأ أنوثة : هل نحن التخلي الكثير ، نيويورك : هايريون.
- يونياتي حذيفة ، و كل شيء ، عام ٢٠٠٤ ، واقع والمساواة بين الجنسين في الجامعة الإسلامية الحكومية جاكرتا تقوم اللجنة الدولية : الأساس والمؤسسية تحليل إدماج النوع الاجتماعي في سنوات في الجامعة الإسلامية الحكومية جاكرتا سريف هداية الله ١٩٩٩-٢٠٠٣ ، لندن : ماكجيل ايان - ISEP.
- داولنغ ، كوليت ، ومجمع سنديلا : خوف النساء المخفية الاستقلال ، الولايات المتحدة الأمريكية غلاف عادي فونتانا ، ١٩٨١ ،
- روحين سني ، ٢٠٠٧ "المساواة بين الجنسين في ترتيب الوطني والدولي" ، والدين والسياسة العالمية لحقوق المرأة ، لندن : PPIM UIN جاكرتا والسفارة البريطانية.
- فقيه ، منصور ، ٢٠٠٦ . تحليل النوع الاجتماعي والتحول الاجتماعي ، لندن : طالب مكتبة.
- هندوكو ، ت. هاني ، ٢٠٠٣ ، الإدارة ، بوجيا كارنا : BPFE.
- السنانير ، جرس ، ٢٠٠٠ ، النسوية هي للجميع : السياسة عاطفي ، كامبردج : انباء جنوب نهاية.
- ماكدونالد ، ماندي ، وآخرون عن تغيير الجنس والتنظيمية ، ١٩٩٩ ، ، ترجمة أ. أولانغ نومي . بوجيا كارنا : الإصرار و. REMDEC.

- والأكاذيب ، ٢٠٠١ المساواة بين الجنسين والتنمية ، لندن : مكتب Menag  
تمكين المرأة ري.
- موس ، جوليا جيم ، (٢٠٠٧) ، المساواة بين الجنسين والتنمية وصفقات. ،  
(بوجيا كارنا : طالب
- ناروكو ، ج. دبوي وسويانتو باغونغ مقدمة النص ، (ed) ، وعام ٢٠٠٦ ،  
وعلم الاجتماع التطبيقي ، جاكرتا : كنجانا
- ريمان ، ٢٠٠٣ ، محاضر في قدرة المرأة الإدارية في رانيري تحليل للتحيز ضد  
المرأة ، باندا آتشييه : ذكر المكتب الصحفي .
- راشدة ، وآخرون جميع ، ٢٠٠٨ ، صورة من المساواة بين الجنسين في الحرم  
الجامعي ، باندا آتشييه : رانيري
- جاكلين أكينو ، ٢٠٠٢ ، الجنس ، الإسلام ، والدولة في آتشييه : مفارقة في  
استعمال السلطة ، غايتها الانتقائية والمقاومة ، لندن .
- سيجل ، جيمس ت ، ١٩٦٩ ، وحبل من المجلس ، لوس الله بيركلي : جامعة  
كاليفورنيا. سوكتو ١٩٩٥ ، مقدمة لعلم الاجتماع ، جاكرتا :  
حزب العمال.
- جيمس ، ٢٠٠٦ ، الإثنوغرافية أسلوب الصفقات. مصباح زلفى اليزابيث ،  
بوجيا كارنا : تيارا الخطاب.
- سري ملياني ، ايكا ، ٢٠٠٨ ، 'الفضاء العام التفاوض : ثلاثة أجيال غامير في'  
الصعود ، في الكتاب ، بلاكبيرن ، سوزان ، وآخرون كل شيء ،  
(ed) ، والاندونيسية الإسلام في عصر جديد : كيف يمكن للمرأة  
المسلمة التفاوض هوياتهم.
- سولستيانغسه ، وآخرون جميع ، ٢٠٠٤ ، المساواة بين الجنسين في الجامعة  
الإسلامية ، بوجيا كارنا : سنن كالي جاغا ماكغيل ، و. IISEP

طه ، مفتاح ، ٢٠٠٥ والمفاهيم الأساسية السلوك التنظيمي وتطبيقه ، لندن  
طه ، مفتاح ، ٢٠٠٦ ، القيادة في إدارة وحاكرتا : حزب العمال  
عمر ، نشر الدين ، 1999 ، حجة منظور المساواة بين الجنسين من نيويورك ،  
آل القرآن الكريم : بارامادينا.  
عثمان ، أ. راني ، ٢٠٠١ ، في الحرم الجامعي ومؤسسة التنوير ، دائرة شؤون  
المفاوضات : كلية واه سورة رانيري ايان.  
فريق ، ١٩٦٣ ، دار السلام ، باندا اتشيه : مؤسسة أمناء دار السلام.  
فريق ، ١٩٦٩ ، ١٠ سنوات والتعليم دار السلام اليوم ، باندا آتشيه : مؤسسة  
أمناء دار السلام.  
فريق ، ١٩٧٨ ، ١٥ من رانيري ، باندا اتشيه دار السلام : لجنة هريادي من  
رانيري  
كينيث ن ، وبوكي ، غاري ، ٢٠٠٥ ، السلوك التنظيمي وعلم النفس  
الموظفين ، ترجمة م.صير الدين ، جاكرتا : محفوظة.

---

عناية الله، الماجستير، محاضر، كلية الآداب معهد العالي الرانيري ويجري حاليا  
وضع برنامج الدكتوراه في أكاديمية فعاجيان بونيفرسيتي الإسلام مالايا، كوالا  
لمبور، والدراسات الميدانية وتاريخ الحضارة الإسلامية.