

UIN merespon *gender mainstreaming* dengan memasukkan isu gender ke dalam matakuliah. UIN menerapkan kebijakan netral gender. Kesempatan terbuka bagi laki-laki dan perempuan. *Affirmative action* dibutuhkan agar bisa berkiprah lebih banyak.

SEBAGAI UNIVERSITAS YANG memiliki visi internasional, UIN Jakarta mesti sensitif terhadap isu-isu global. Isu global itu, salah satunya, program pemberdayaan dan pengarusutamaan gender yang secara internasional dikuatkan melalui Millenium Development Goals (MDGs). MDGs ini merupakan tujuan pembangunan internasional yang disetujui 192 negara anggota PBB dan 23 organisasi internasional. Ada delapan tujuan MDGs tersebut, yaitu (1) pemberantasan kemiskinan ekstrem, (2) pencapaian pendidikan dasar universal, (3) memajukan kesetaraan dan pemberdayaan gender, (4) mengurangi kematian anak, (5) meningkatkan kesehatan ibu, (6) memberantas HIV/AIDS, malaria, dan penyakit-penyakit lainnya, (7) menjamin ketahanan lingkungan, dan (8) mengembangkan kerja sama global dalam pembangunan. Tujuan MDGs ini harus sudah dicapai pada tahun 2015.

Indonesia sendiri merespon tujuan pembangunan internasional tersebut dengan mengeluarkan Inpres Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan, yang berisi kewajiban setiap instansi negara untuk mengintegrasikan pengarusutamaan gender ke dalam perencanaan, pelaksanaan, *monitoring*, dan evaluasi terhadap program-program yang dilaksanakan. UIN Jakarta sebagai salah satu instansi negara di bawah Kementerian Agama memiliki kewajiban untuk mengimplementasikan inpres tersebut. Satu hal pertama yang bisa dilakukan UIN Jakarta







# Netral Gender Saja Tidak Cukup



adalah mengintegrasikan gender ke dalam kurikulum universitas.

Menurut Pembantu Dekan Bidang Kemahasiswaan Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi (FIDKOM), Drs Study Rizal M.Ag, semangat mengintegrasikan gender ke dalam matakuliah berawal dari pertemuan rektor se-Indonesia tentang betapa pentingnya wawasan gender ditanamkan di perguruan tinggi. Wacana ini kemudian ditangkap oleh Departemen Agama, untuk dimasukkan ke dalam salah satu matakuliah tentang gender ke program studi-program studi.

Apa pentingnya *gender mainstreaming* di kampus UIN? Menurut Peneliti dari Center of Study Religion and Cul-

ture (CSRC), Dr Amelia Fauzia, hal ini dikarenakan gender dan masyarakat kita *kan* bukan hanya laki-laki,” ungkap Amelia yang pada tahun 2004 bersama teman-teman melakukan penelitian berjudul *Realita dan Cita Kesetaraan Gender di UIN Jakarta*.

Di salah satu fakultas, yakni FIDKOM, matakuliah gender sudah masuk dalam kurikulum sejak Tahun 2004/2005. Matakuliah “Gender dalam Pembangunan” diajarkan pada Program Studi Pengembangan Masyarakat Islam (PMI). Sedangkan “Pengantar Studi Gender” menjadi salah satu matakuliah pada Konsentrasi Kesejahteraan Sosial (Kes-sos). Matakuliah yang sama juga diterapkan di Program Studi Ilmu Politik FISIP. Sementara di Fakultas Ushuluddin memiliki matakuliah “Relasi Gender dalam Agama-agama”. Namun, tidak semua program studi memiliki matakuliah gender tersendiri. Untuk itu integrasi muatan-muatan gender ke dalam matakuliah adalah cara yang bisa ditempuh.

Berkaitan dengan integrasi matakuliah, Pusat Studi Wanita (PSW) sebagai lembaga yang memiliki perhatian besar terhadap kesetaraan gender di lingkungan internal UIN Jakarta, melakukan usaha mengintegrasikan perspektif gender ke dalam matakuliah yang diampu oleh para dosen. Misalnya, seperti yang dilakukan Dr Amelia Fauzia, dia memasukkan topik-topik wacana gender di Asia Tenggara pada matakuliah Islam di Asia Tenggara yang diajarkannya.

Menurut Amelia, setelah gender menjadi isu penting di kampus ini, tema-tema skripsi tentang gender

menjadi isu penting di kampus ini, mengalami peningkatan. Begitu juga dengan jumlah buku di perpustakaan yang membahas tentang gender. Namun dia menyayangkan belum ada kebijakan yang bersifat institusional agar kesetaraan gender ini bisa terlihat di semua aspek. Tidak hanya dalam kurikulum, tetapi juga keseimbangan antara laki-laki dan perempuan yang ada di dalamnya. Selain itu, universitas seharusnya mendorong agar perempuan bisa lebih banyak mendapat kesempatan, baik dalam penelitian, beasiswa, maupun menduduki jabatan penting.

“Upaya-upaya tentang pengarusutamaan gender sudah ada, tapi belum maksimal. Belum ada *affirmative action* dari kampus yang mendorong perempuan bisa mendapat peranan lebih. Yang digunakan di kampus ini netral gender,” kata Amelia.

Menurutnya, netral gender itu tidak buruk, karena mem-

mengetahui bahwa kesetaraan gender merupakan problem global. Artinya, secara global memang ada ketimpangan yang berdasarkan gender. Termasuk di UIN Jakarta sendiri, jumlah PNS laki-laki dan perempuan juga terjadi ketimpangan. Begitu pun dengan jumlah pejabat perempuan. Namun, yang tidak kalah penting, masih sedikit sivitas akademika UIN Jakarta yang memiliki perspektif gender.

Hal terakhir ini menjadi sangat signifikan, sebab UIN sebagai institusi pendidikan memiliki banyak mahasiswa, yang nantinya akan berkiprah di masyarakat. Jika mereka tidak dibekali wawasan gender sejak awal, persoalan bias gender di masyarakat akan terus bergulir.

“Di institusi lain juga sama pentingnya. Apalagi di departemen-departemen, karena itu menyangkut kebijakan,



beri kesempatan yang sama kepada laki-laki dan perempuan untuk berkompetisi. Namun, realitas perempuan yang sejak dulu sudah tertinggal, jika dikompetisikan dengan laki-laki, maka akan semakin tertinggal.

“Bias itu secara tidak disadari masih terjadi juga karena kultur masyarakat. Misalnya dalam kepanitiaan, peran-peran seperti bendahara, seksi konsumsi, itu identik dengan perempuan. Sementara, ketua panitia laki-laki. Memang birokrasi di sini sudah dipengaruhi oleh kultur yang terbawa dari masyarakat secara tidak langsung,” tambahnya.

Kebijakan tentang *gender mainstreaming* seharusnya tidak hanya untuk kurikulum, tetapi juga untuk aspek-aspek lainnya. Namun, sayangnya, selain kebijakan tentang kurikulum, kebijakan tentang hal lain hanya bersifat kebijakan personal saja. Jika pemilik inisiatif kebijakan tersebut tidak lagi memimpin, maka kebijakannya pun bisa ikut melayang.

Jika dilihat dari jumlah profesor yang dimiliki UIN Jakarta tahun ini, tampak juga ketimpangan jumlah antara profesor laki-laki dan profesor perempuan. Maka, kebijakan *affirmative action* yang diambil Universitas adalah mendorong agar dosen perempuan bisa melanjutkan studinya ke tingkat yang lebih tinggi. Ada keberpihakan dalam pemberian beasiswa kepada dosen-dosen perempuan. Juga alokasi dana penelitian untuk dosen-dosen perempuan. Semua itu akan mendorong dosen perempuan punya semangat untuk melakukan penelitian. Sebab, untuk bisa menjadi profesor, selain mengajar dosen juga harus melakukan banyak penelitian.

“Saya pikir kemampuan laki-laki dan perempuan itu sama, hanya waktu dan kesempatannya saja yang berbeda. Dosen perempuan cenderung tidak punya banyak waktu. Dengan adanya dorongan seperti itu, kemungkinan kita akan punya lebih banyak doktor dan professor perempuan,” tegas dosen Fakultas Adab dan Humaniora ini.

Lembaga Penelitian (Lemlit) juga harus memiliki sensitivitas gender ketika menyeleksi proposal penelitian. Sekian persen harusnya dialokasikan untuk dosen perempuan yang melakukan penelitian. Lemlit bisa melihat jumlah penelitian dosen perempuan; jika masih minim maka harus

didorong. Jika masih kurang, Lemlit berusaha meningkatkan. Kualitas tentu harus dilihat, tapi jika ada kualitas yang sama, Lemlit bisa memilih peneliti perempuan.

Dari sudut mahasiswa, sudah banyak mahasiswi yang berkiprah, baik di organisasi kampus maupun organisasi di luar kampus. Tidak sulit menemukan pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) perempuan. Bahkan, presiden BEM perempuan pun lazim ditemukan.

Di dalam ruang kelas pun perempuan tidak ingin kalah dengan laki-laki. Perempuan cenderung memiliki prestasi yang lebih baik dari laki-laki. Ketika masa wisuda tiba, bisa dilihat predikat terbaik lebih banyak dimiliki perempuan. Ini menandakan secara kemampuan intelektual, perem-



puan tidak kalah dibandingkan laki-laki.

“Selama ini yang masih diragukan dari seorang perempuan adalah jiwa kepemimpinannya. Biasanya kemampuan *leadership* lebih dimiliki laki-laki daripada perempuan. Dengan banyaknya perempuan yang aktif di organisasi mahasiswa, secara tidak langsung mereka belajar tentang kepemimpinan. Nanti ketika ada kesempatan berkompetisi mereka lebih siap berkompetisi,” jelas doktor dari Melbourne University ini.

Yang menarik, untuk beasiswa di kalangan mahasiswa, kalau dulu mayoritas yang mengajukan diri untuk mendapatkan beasiswa adalah laki-laki, sekarang ini yang terjadi malah sebaliknya. Sudah banyak perempuan yang mengajukan diri untuk itu. Mahasiswi sekarang lebih berani





untuk menuntut haknya.

Seperti yang diungkapkan Study Rizal, di FIDKOM ditemukan realitas seperti itu. Fakultas sendiri berusaha melakukan pendekatan kepada mahasiswi agar lebih berani. Pendekatan itu sudah dilakukan sejak semester awal. “Keberanian-keberanian itu harus kita buka di berbagai forum; forum kelas, forum ta’aruf, forum apa pun. Ketika ada kesempatan, harus disampaikan kalau perempuan juga memiliki kesempatan yang sama,” ungkap Study.

Namun, masih ada sesuatu yang dirasakan para pejuang gender di kampus UIN Jakarta, yang kurang ramah gender. Yaitu menyangkut struktur bangunan UIN Jakarta. Dari setiap bangunan tujuh lantai dan memiliki tangga yang tinggi, lift yang tersedia hanya dua unit. Ini menjadi masalah, sebab tidak sedikit yang memanfaatkan gedung tersebut, dari perempuan dan laki-laki tua sampai perempuan hamil. Hal tersebut tentu menyulitkan mereka. Dalam perspektif gender, gedung juga harus memikirkan siapa saja penggunaannya. Saat jam-jam perkuliahan yang padat, lift tidak jarang dipenuhi para mahasiswa yang juga ingin cepat sampai di kelas.

“Saya sendiri melihat kejadian, bagaimana perempuan hamil, perempuan tua, dan laki-laki tua, harus mengalah dengan mahasiswa ketika jam-jam padat perkuliahan. Dan sangat riskan, jika pembangunan gedung-gedung di UIN tidak memperhatikan perspektif gender,” ungkap Amelia.

Hal senada juga diungkapkan Ketua Pusat Studi Wanita, Dra Ida Rosyidah MA. Menurutnya, UIN Jakarta masih berkebutakan membangun infrastruktur fisik. Hal itulah yang se-

dang diupayakan dia dan organisasinya. “Kita belum masuk sampai ranah perspektif gender itu bisa masuk dalam pembangunan fisik infrastruktur di UIN. Harusnya UIN juga punya Renstra yang berperspektif gender. Dulu aktivis PSW sudah berupaya untuk memasukkan gender ke dalam Renstra. Tapi sampai kini kita belum tahu apakah sudah terefleksi atau belum. Mereka membuat draf Renstra berperspektif gender,” jelas Ida.

Ternyata bias gender bukan hanya permasalahan yang tampak di permukaan. Kadang-kadang yang terlihat sudah berkeadilan, jika diperhatikan lebih mendalam akan terlihat masih menampakkan bias gender. Persoalan bias gender kelihatannya tidak akan pernah habis. Seperti yang diungkapkan salah satu pengajar matakuliah gender di FIDKOM, Dra Asriati Jamil M.Hum, selama dunia masih ada, resistensi terhadap gender pasti ada. “Kita bicara gender juga tidak terlepas dari urusan politik, urusan pengambilan keputusan. Jadi, kalau dibidang bias itu akan bisa terlihat dari berbagai macam hal, walaupun kelihatannya tipis. Tidak hanya pada persoalan keterlibatan, tetapi juga bagaimana ukuran kualitas yang jelas,” katanya.

Karakter kepemimpinan tidak harus selalu dipahami maskulin. Kepemimpinan itu harus perpaduan antara maskulinitas dan femininitas. Bagi Asriati tidak masalah jika banyak laki-laki yang jadi pemimpin, asal mereka punya perspektif gender. Dalam arti, dalam mengimplementasikan suatu kebijakan pemimpin tersebut memikirkan kedua belah pihak, perempuan dan laki-laki, dan tidak melakukan diskriminasi.[]

ELLY AFRIANI



# Gender Parity

## Perlu Diperjuangkan

Data menunjukkan jumlah PNS perempuan di UIN Jakarta jauh lebih sedikit dari PNS laki-laki. Perempuan perlu diikutsertakan dalam pengambilan keputusan. Harus ada keberpihakan kepada perempuan.

SEBAGAI LEMBAGA PENDIDIKAN yang besar, tentu UIN Jakarta memiliki tidak sedikit tenaga pengajar dan staf administratif. Berdasarkan data akhir tahun 2009 yang dimiliki Biro Administrasi Umum dan Kepegawaian (AUK) yang telah dibukukan, UIN Jakarta memiliki 1203 PNS yang tersebar di 11 fakultas dan lima lembaga struktural. Dari 1203 PNS tersebut, yang laki-laki sebanyak 784 orang (65,2%) dan yang perempuan berjumlah 419 orang (34,8%).

Dengan demikian, terjadi perbedaan jumlah yang cukup besar antara PNS laki-laki dan PNS perempuan. Sekilas hal itu merupakan sesuatu yang wajar, mengingat fakta menunjukkan bahwa hampir di seluruh institusi keberadaan laki-laki lebih banyak dari perempuan sering ditemukan, bukan hanya di UIN Jakarta saja.

Sistem rekrutmen jabatan yang digunakan UIN Jakarta selalu mengacu kepada Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor KEP/378/M.PAN/11/2008 Tanggal 5 November 2008. Untuk menunjang pelaksanaan peraturan tersebut, Departemen (kini Kementerian) Agama mengeluarkan Surat Keputusan

Sekretaris Jenderal Departemen Agama No 2034 tahun 2008 Tanggal 6 November 2008 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Lingkungan Departemen Agama Tahun Anggaran 2008.

Poin penting dalam sistem rekrutmen yang tertera dalam SK Sekjen tersebut adalah pengadaan CPNS dilakukan berdasarkan syarat-syarat obyektif yang telah ditentukan dan tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, golongan, dan daerah.

Dari gambaran di atas tampak bahwa upaya menerapkan regulasi yang obyektif, transparan dan netral telah dilakukan dalam sistem rekrutmen pegawai yang ada di lingkungan UIN. Namun, menurut penelitian yang dilakukan Dra Ida Rosyidah MA dan kawan-kawan pada tahun 2009, malah menunjukkan kecenderungan yang tidak sinkron. Dari penelitian tersebut diketahui, jumlah PNS perempuan yang direkrut pada tahun 2005 sekitar 30%, naik 57% di tahun 2007, dan kemudian turun menjadi 37% pada tahun 2008. Bagi kalangan aktivis gender di lingkungan UIN Jakarta, hal tersebut perlu diperhatikan dan diperjuangkan. Harus ada keseimbangan jumlah antara laki-laki dan perempuan.







“Akses yang sama memang telah dimiliki oleh laki-laki dan perempuan untuk menjadi PNS. Namun, persoalan sesungguhnya terletak pada keterlibatan dan partisipasi perempuan dalam pengambilan keputusan,” jelas Ida yang juga merupakan Ketua Pusat Studi Wanita (PSW).

Menurut penelitian yang dilakukannya pada tahun 2009, yang kini telah diterbitkan berjudul *Analisis Pengarusutamaan Gender pada Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri (PTAIN) 2004-2008: Studi Kasus UIN Syarif Hidayatullah Jakarta dan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*, 93,6% responden mendukung pernyataan bahwa laki-laki dan perempuan sudah memiliki akses yang sama dalam rekrutmen PNS. Namun, dukungan tersebut menurun ketika dikaitkan dengan tingkat partisipasi perempuan dan laki-laki dalam pengambilan keputusan di UIN Jakarta, termasuk partisipasi dalam rekrutmen pegawai. Penelitiannya menyebutkan hanya 63,2% responden yang menyatakan bahwa mereka memang dilibatkan dalam pengambilan keputusan di Universitas.

Menurut Ida, pendekatan *gender parity* (gender dari segi keseimbangan jumlah) ini penting, sebab tidak semua kepentingan perempuan bisa disuarakan laki-laki. Ada hal-hal sensitif yang hanya perempuan saja yang mengetahui. Dalam hal pendekatan ke mahasiswi, dosen perempuan di-

anggap lebih mengerti mereka secara emosional.

“Dalam hal tertentu, mahasiswi lebih memilih untuk bercerita ke dosen perempuan, karena dianggap lebih mengerti. Harus ada perwakilan perempuan dalam hal itu. Itulah mengapa keseimbangan jumlah menjadi penting artinya,” tutur dosen Fakultas Ushuluddin ini.

Namun, pendekatan kualitas dalam perspektif gender yang baik juga diperlukan. Seperti yang dituturkan Ida, perspektif gender harus dimiliki setiap orang, baik perempuan maupun laki-laki. Kenyataannya, lebih sulit menemukan laki-laki yang memiliki perspektif gender yang baik ketimbang perempuan yang memiliki perspektif gender yang baik. Laki-laki yang memiliki perspektif gender diperlukan, sebab lebih mudah jika berbicara gender ke sesama laki-laki.

Jika dilihat pada tabel komposisi PNS yang diterbitkan Biro Administrasi Umum dan Kepegawaian, hampir di seluruh fakultas dan lembaga struktural, jumlah PNS laki-laki lebih banyak dari pada PNS perempuan. Ketimpangan sangat terlihat di fakultas-fakultas agama, seperti Fakultas Ushuluddin (FU) dan Fakultas Syariah dan Hukum (FSH). Di FU komposisi laki-laki 83 orang, sedangkan perempuan 23 orang. Sementara di FSH komposisi laki-laki 94 orang



dan perempuan 30 orang. Sebaliknya, di Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan (FKIK) jumlah PNS perempuan justru lebih banyak. Dari 86 PNS yang ada, terdapat 26 laki-laki dan 60 perempuan. Ketidakseimbangan di fakultas agama ini disebabkan fakultas tersebut identik dengan *dakwah* atau *da'i*, yang secara stereotip merupakan pekerjaan laki-laki. Sementara di FKIK, yang identik dengan pelayanan, lebih banyak PNS perempuannya.

Pangkal masalah dari ketidakimbangan (*disparity*) ini berawal dari tidak seimbangnya pelamar CPNS yang mendaftar. CPNS yang mendaftar di fakultas agama lebih banyak laki-laki. Sementara untuk fakultas lain peminat CPNS cenderung lebih banyak perempuan.

Data Biro Administrasi Umum dan Kepegawaian juga menunjukkan hal yang sama dalam jumlah guru besar yang dimiliki UIN Jakarta. Dari 63 guru besar yang ada, 57 di antaranya laki-laki, selebihnya 6 orang guru besar perempuan.

Menurut peneliti Center for Study of Religion and Culture (CSRC), Dr Amelia Fauzia, sedikitnya jumlah profesor maupun doktor perempuan di UIN Jakarta disebabkan tugas ganda yang mereka miliki. Selain berkarir, perem-

puan juga dituntut untuk bisa mengurus rumah tangga dengan baik. Tidak jarang, karena tuntutan tersebut, banyak dosen perempuan yang lebih fokus mengurus rumah tangga dibandingkan mengembangkan karir. Karena tidak berkembang kariernya, peluang untuk berperan lebih besar pun terlewatkan. Sedangkan untuk menjadi gurubesar mereka butuh jam mengajar yang banyak, pengabdian masyarakat, penelitian dan publikasi di jurnal ilmiah, dan menulis buku.

“Karena itu, harusnya ada *affirmative action*, agar ada kebijakan-kebijakan yang bisa mendorong perempuan lebih produktif di kampus ini. Misalnya, disediakan *child care*, ruangan khusus perempuan yang ada akses internet, sehingga perempuan juga bisa mengembangkan karir sama seperti laki-laki,” jelasnya.

Amelia mengingatkan, meningkatkan jumlah gurubesar perempuan perlu dilakukan, karena keputusan-keputusan penting di kampus diambil oleh sidang Senat, seperti pemilihan rektor. Jika representasi anggota senat, dalam hal ini guru besar yang perempuan saja kurang, bagaimana akan ada kebijakan berperspektif gender.

Untuk itu, jumlah doktor perempuan harus diting-





katkan dengan *affirmative action*. Ada kuota beasiswa bagi perempuan untuk melanjutkan pendidikan. Memberi kesempatan lebih besar bagi perempuan untuk menjadi doktor dan profesor. Cara lain, dengan membuat *woman fund*, dana penelitian untuk dosen perempuan tiap tahun. Dengan begitu, secara tidak langsung, tulisan ilmiah dosen perempuan bertambah, kepangkatan mereka meningkat, maka akan lebih banyak terlahir profesor perempuan.

Dominasi laki-laki juga terlihat pada posisi strategis jabatan struktural. Mulai dari pejabat rektorat, dekanat, program studi, biro, kepala bagian, dan kepala subbagian, masih sedikit sekali perempuan yang berkiprah di wilayah tersebut. Di UIN Jakarta, sepanjang sejarahnya, belum pernah ada rektor dan pembantu rektor perempuan. Dekan

perempuan baru ada satu, yang saat itu memimpin Fakultas Psikologi (2001-2009), yaitu Dra Netty Hartati MSi. Setelah itu, belum ada lagi perempuan yang mengikuti jejak tersebut.

Meski sudah ada perempuan yang mencalonkan diri untuk menjadi dekan atau rektor, tapi struktur masyarakat kita yang masih patriarkis kelihatannya masih belum cukup mempercayai perempuan untuk mengisi posisi penting di kampus UIN Jakarta ini. "Apalagi di kelembagaan Islam. Saya kira doktrin agama itu masih ada," tegas Amelia.

Persyaratan yang berat untuk bisa menduduki posisi penting tersebut, dinilai Ida Rosyidah menjadi faktor yang memberatkan perempuan untuk berada di pucuk pimpinan. Jika UIN Jakarta menerapkan *affirmative action*, statuta

PNS UIN Jakarta Berdasar Jenis Kelamin (2009)

NO	UNIT KERJA	JENIS KELAMIN		JUMLAH
		L	P	
1	Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan	103	59	162
2	Fakultas Adab dan Humaniora	69	29	98
3	Fakultas Ushuluddin	83	23	106
4	Fakultas Syariah dan Hukum	94	30	124
5	Fakultas Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi	56	29	85
6	Fakultas Dirasat Islamiyah	19	9	28
7	Fakultas Psikologi	21	24	45
8	Fakultas Ekonomi dan Bisnis	30	18	48
9	Fakultas Sains dan Teknologi	46	47	93
10	Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan	26	60	86
11	Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik	5	1	6
12	Biro AAK	34	22	56
13	Biro AUK	79	25	104
14	Biro PKS	31	15	46
15	Perpustakaan	13	8	21
16	PNS Diperbantukan (Dpk)	75	20	95
<b>JUMLAH</b>		<b>784</b>	<b>419</b>	<b>1203</b>

Sumber: Biro Administrasi Umum dan Kepegawaian



## Jabatan Fungsional Dosen dan Jenis Kelamin (2009)

NO	JABATAN FUNSIONAL	JENIS KELAMIN		JUMLAH
		L	P	
1	Guru Besar	57	6	63
2	Lektor Kepala	118	20	138
3	Lektor	185	110	295
4	Asisten Ahli	103	53	156
5	Tenaga Pengajar	33	45	78
6	CPNS Calon Dosen	40	34	74
<b>JUMLAH</b>		<b>536</b>	<b>268</b>	<b>804</b>

Sumber: Biro Administrasi Umum dan Kepegawaian

yang menyatakan bahwa untuk menjadi dekan harus bergelar doctor, sesungguhnya itu tidak perlu. Yang lebih penting adalah kemampuan dan kapasitasnya seperti doktor.

“Bisa jadi titelnya S3, tapi belum tentu kemampuan dan pengalamannya S3. Sebab, banyak profesor atau doktor di UIN yang kapasitasnya biasa-biasa saja, jaringan tidak luas, dan kemampuan bahasanya juga pas-pasan saja. Hanya karena dia bisa menyelesaikan cepat, karena dia rajin atau punya waktu. Sementara yang lain dia tidak doktor, tapi aktivis, pengalamannya banyak, jaringannya luas, kemampuan intelektualnya baik, tapi terhambat. Apalagi jika perempuan, karena seringkali perempuan imejnya sering datang terlambat karena harus mengurus anak dulu di rumah, tidak rajin, kalau rapat atau bekerja ingin pulang duluan,” sesal Ida.

Ida menambahkan, kebijakan itu seringkali tidak bisa melihat realitas sosial yang sebenarnya. Kebijakan seringkali menekankan pada sesuatu yang sangat ideal. Seperti misalnya dekan harus doktor, rektor harus profesor. Kebijakan itu tentu memberatkan perempuan, karena lebih banyak perempuan yang tidak professor, meskipun kemampuannya sama seperti kemampuan doktor dan profesor. Itu memang karena kebijakannya netral gender. Kebijakan netral gender belum tentu memberdayakan perempuan secara efektif, karena netral berarti bersaing. Dari dulu perempuan sudah tertinggal, maka pasti akan tetap tertinggal jika netralitas gender yang diberlakukan.

Namun, di balik itu semua, sedikitnya partisipasi perempuan dalam jabatan struktural maupun non-struktural di UIN Jakarta tidak hanya berasal dari faktor eksternal, tapi juga dari faktor internal yang dimiliki perempuan itu sendiri. Faktor internal ini berdasarkan hasil penelitian pada tahun 2009, antara lain perempuan kurang memiliki kemampuan sosial sebagai pemimpin, terutama dalam konteks berkomunikasi. Perempuan yang memiliki kemampuan intelektual dan manajerial yang baik, justru kehilangan kesempatan pada promosi jabatan, karena kesulitan mengkomunikasikan ide-ide mereka. Perempuan juga sering terburu-buru saat rapat.

Selanjutnya, perempuan kurang asertif untuk menyatakan diri siap bersaing dengan laki-laki untuk meraih kursi pimpinan. Biasanya perempuan merasa malu untuk menawarkan diri. Selain itu, perempuan kurang berani dan atau kurang piawai dalam melakukan negosiasi sehingga sulit dipercaya untuk menjadi pimpinan.

Lebih jauh, banyak perempuan kurang percaya diri pada kemampuan personalnya sehingga kurang siap bersaing dengan laki-laki. “Selain itu, ada hambatan eksternal, seperti kepercayaan yang rendah dari perempuan untuk perempuan sebagai pemimpin. Masih ada juga kepercayaan terhadap nilai-nilai agama yang menekankan bahwa pemimpin harus laki-laki,” pungkas Ida.[]

ELLY AFRIANI



# Membangun Kultur Akademik Sadar Gender

Pengarusutamaan gender terus dilakukan. Dari menyelenggarakan pelatihan kepada civitas akademika di lingkungan UIN, melakukan review kurikulum di beberapa fakultas, hingga mengintegrasikan isu gender ke dalam beberapa matakuliah dasar umum. Sebuah upaya untuk membangun kultur akademik sadar gender.

HASIL PENELITIAN YANG dilakukan Pusat Studi Wanita (PSW) tentang pengarusutamaan gender di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta tahun 1999-2003 memberikan gambaran bahwa kultur ramah perempuan di Kampus Pembaharuan tersebut masih jauh dari harapan. Perbandingan antara laki-laki dan perempuan, baik yang duduk dalam jabatan struktural maupun tenaga pengajar, serta keterlibatan perempuan masih sangat sedikit.

Pengarusutamaan gender di UIN Jakarta bukanlah langkah mudah. Dari segi kebijakan, hal itu sebenarnya telah dilakukan. Dari statuta UIN Jakarta yang ada, misalnya, sudah tidak mencantumkan gender sebagai syarat untuk menduduki jabatan tertentu. Namun demikian, perempuan yang menduduki jabatan sampai saat ini jauh lebih sedikit dibandingkan laki-laki.

Membangun kultur akademik bisa dilakukan lewat kuri-







kulum. Kurikulum yang mengarah pada pemahaman mahasiswa yang berspektif gender, sebagai basis mewujudkan kultur ramah perempuan, masih senjang dari ideal. Hal itu terlihat pada hampir semua yang terkait dengan proses pembelajaran.

Sejak tahun 2000 diskusi tentang pendidikan gender dilakukan Pusat Studi Wanita (PSW) UIN Jakarta. Namun, hasil pertemuan tersebut belum sepenuhnya terealisasi. Baru pada tahun 2005, PSW meneruskan usaha pengarusutamaan gender, yakni dengan mengintegrasikan wacana gender ke dalam delapan matakuliah keislaman, yaitu Ulum Al-Quran dan Tafsir, Ulum Hadis dan Hadis, Fiqh dan Ushul Fiqh, Fiqh Muamalah, Sejarah Peradaban Islam, Ilmu Tasawuf, Ilmu Kalam, dan Ilmu Kependidikan.

Saat itu kegiatan ini dilakukan dalam bentuk diskusi bulanan untuk mengidentifikasi dan merumuskan materi dengan menghadirkan dosen pengajar matakuliah sebagai nara sumber. Proses ini kemudian dilanjutkan dengan penulisan buku ajar.

Realitas gender di UIN yang masih jauh dari harapan bukan persolan sepele. Menurut Pembantu Rektor Bidang Akademik, Dr Jamhari Makruf, secara institusi UIN Jakarta sudah membuat kebijakan yang mendorong pengarusutamaan gender. “Secara umum saya kira telah ada usaha untuk memberikan peluang agar perempuan, dosen-dosen kita tidak lagi seksis atau bias gender. Itu sudah dilakukan

beberapa tahun yang lalu. Kemudian lewat penelitian, pelatihan, dan usaha-usaha bagaimana memperbaiki kurikulum. Memang belum semua terpenuhi,” katanya.

Upaya penyadaran gender di lingkungan UIN Jakarta terus dilakukan tidak saja dalam bentuk kebijakan, namun juga melalui berbagai bentuk pelatihan dan memasukkan elemen sadar gender ke dalam kurikulum. Kurikulum menjadi fondasi awal dalam menanamkan sadar gender di kalangan sivitas akademika.

Kultur akademik yang belum mendorong pada pengarusutamaan gender ini memang menghadapi beberapa kendala. Jamhari menilai, pertama, dari sisi rekrutmen dosen. Sekarang jumlah dosen bisa dikatakan belum mencerminkan keadilan dalam memberikan peluang kepada perempuan.

“Untuk rekrutmen dosen sekarang kita usahakan 50:50. Kalau ada *scholarship*, kita cari imbangannya, perempuan satu dan laki-laki satu,” paparnya. Hal lain yang dilakukan, yaitu dalam memberikan kesempatan perempuan untuk promosi jabatan, unsur-unsur pengarusutamaan gender selalu diperhatikan, walaupun belum sempurna.

Yang tak kalah penting, menurut Jamhari, UIN Jakarta harus memberikan *affirmative action* kepada perempuan untuk studi lebih tinggi, terutama di bidang keilmuannya, sehingga ia punya kemampuan lebih untuk dipromosikan dalam jabatan. Sekarang, UIN Jakarta masih kekurangan



dosen perempuan. “Dari profesornya saja, perbandingan antara laki-laki dan perempuan masih jomplang. Saya kira dengan adanya dorongan kepada perempuan untuk belajar lebih lanjut s2 dan s3, dalam beberapa tahun kondisi itu akan berubah,” tambah doktor antropologi lulusan Australian National University ini.

Anehnya, realitas di UIN Jakarta, terdapat beberapa fakultas yang komposisi gendernya terbalik, baik dari sudut mahasiswa maupun jumlah dosennya, yang ternyata lebih banyak perempuannya. Misalnya di Fakultas Psikologi dan Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan. Di Fakultas Psikologi, hampir 80% mahasiswanya adalah perempuan.

Hingga kini, terdapat beberapa penelitian yang dilakukan, baik oleh lembaga kajian atau individu yang konsisten pada isu gender. Penelitian pengarusutamaan gender di UIN Jakarta pernah dilakukan oleh Eri Rosstaria dan Mu'min Rauf berjudul “Pengaruh Peran Ganda Perempuan terhadap Kinerja Karyawati UIN Syarif Hidayatullah Jakarta” (2002). Kesimpulan dari hasil penelitian tersebut adalah peran ganda tidak memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawati di UIN Jakarta.

Penelitian lain dilakukan oleh Pusat Studi Wanita (PSW) UIN Jakarta bertajuk “Sikap terhadap Relasi Gender dan Hubungannya dengan Percaya Diri Mahasiswa IN Syarif Hidayatullah Jakarta” (2003). Penelitian ini menemukan adanya perbedaan signifikan dalam sikap terhadap relasi gender antara mahasiswa laki-laki dan perempuan, di mana sikap perempuan lebih baik daripada laki-laki. Juga tidak

adanya perbedaan yang mencolok antara percaya diri mahasiswa perempuan dan laki-laki.

Penelitian lain dilakukan Amelia Fauzia, Noor Humaidah dan kawan-kawan tentang “Realita dan Cita Kesetaraan Gender di UIN Jakarta: Baseline dan Analisa Institusional Pengarusutamaan Gender pada UIN Syarif Hidayatullah Jakarta tahun 1999-2003”. Temuan penting dari penelitian ini adalah meningkatnya minat kajian gender di lingkungan UIN Jakarta. Selain itu, penelitian juga menemukan bahwa usaha dan kegiatan gender untuk pengarusutamaan gender sudah banyak dilakukan, seperti training, diskusi, *networking*, dan penerbitan.

Penggiat kajian gender PSW, Dr Alimin Mesra MA mengatakan, kurikulum yang ada di UIN, utamanya MKDU, masih terdapat bias gender. Ia mencontohkan dalam bidang sejarah misalnya, yang diangkat semua laki-laki, hampir tidak ada perempuan yang disebutkan. “Pandangan ini kemudian yang melatari PSW melakukan review kurikulum,” katanya.

Upaya yang dilakukan PSW dalam review kurikulum adalah, pertama, menjadikan Pengantar Gender sebagai matakuliah khusus yang diajarkan untuk semua jurusan. Hanya saja, keinginan itu terbentur dengan kebijakan dan pengaruh resistensi isu ini yang masih sangat besar. Cara lain yang dilakukan adalah dengan integrasi wacana kesetaraan gender ke dalam matakuliah-matakuliah. “Dan itu yang kita siasati. Yaitu integrasi nilai-nilai gender di dalam matakuliah MKDU, dengan pertimbangan semua maha-







siswa akan menerima matakuliah tersebut,” timpalnya.

Upaya pengarusutamaan gender ini membutuhkan perjuangan yang panjang. PSW melakukan diskusi terbatas, workshop penulisan buku ajar terkait dengan matakuliah MKDU. teknik dalam mengintegrasikan nilai-nilai jender itu, yang target minimalnya adalah membuat satu buku ajar yang tidak ada nuansa bias gender.

Mesra, yang juga dosen Fakultas Syariah dan Hukum bidang Ulumul Quran, telah menulis integrasi nilai gender ke dalam matakuliah Ulumul Quran. Dalam mengintegrasikan itu, ia mengupayakan agar isu gendernya bisa tampil. Misalnya dengan menampilkan satu contoh dari *asbab al-nuzul*. “Tapi ini belum selesai masalahnya. Ibarat pemain bola itu, penentunya adalah dosen-dosen itu sendiri. Mampu tidak mereka menjelaskan yang di dalamnya ada kesetaraan,” tanyanya.

Saat ini, di beberapa fakultas, seperti di Fakultas Dakwah dan Komunikasi dan Fakultas Ushuluddin telah menawarkan matakuliah tentang gender, walaupun masih sebatas matakuliah pilihan. Menjadikan gender sebagai MKDU sepertinya belum bisa diterapkan.

Hal itu diamini oleh Jamhari. Menurutnya, salah satu sebabnya karena matakuliah yang ada sekarang ini sudah padat materi. “Waktu itu pilihannya adalah Pengantar Kajian Gender sebagai matakuliah tersendiri atau menaungi semuanya. Artinya semua matakuliah itu harus memperha-

tikan sisi gender. Kalau ia menjadi subjek sendiri, itu perlu didiskusikan karena memang nantinya akan terlalu banyak materi,” jelasnya.

Jamhari menilai, pengarusutamaan gender dalam bidang kurikulum ini sudah maju selangkah. Hanya saja masih perlu digalakkan lagi karena belakangan ini wacana *gender mainstreaming* agak surut. Harus ada dorongan lagi untuk meningkatkan kesadaran semua dosen tentang gender. “Yang bisa saya lakukan adalah di tingkat *policy*. Misalnya dalam kebijakan merekrut dosen diperhatikan aspek gender. Kemudian meningkatkan kualitas dosen perempuan,” tambahnya.

Dalam rencana strategi dan berbagai kebijakan, pengarusutamaan gender itu akan menjadi satu kategori yang diperhatikan. Misalnya, menggelar pelatihan tentang kurikulum tentang *gender mainstreaming*, mendesain bangunan yang ramah terhadap perempuan dengan membangun tempat menyusui untuk perempuan.

Ke depan, sebagai Purek Bidang Akademik, Jamhari punya pemikiran agar perempuan harus mulai didorong untuk mengembangkan diri sesuai dengan bidang keilmuannya. Meningkatkan kapasitas bidang ilmu yang ditekuninya. Jika perempuan tersebut ahli psikologi, maka ia harus kuat dalam bidang psikologi. Dengan sendirinya ia akan menjadi setara dengan yang lain.[]

AINUR RAHMAN



# Para **Wonder Women** dari Ciputat

Gerakan emansipasi kaum perempuan yang dikumandangkan RA Kartini puluhan tahun silam, dimaknai betul oleh beberapa alumni perempuan IAIN (sekarang UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta. Sebut saja Tutty Alawiyah, Mamah Dedeh, Lena Mariana, Yunianti Chuzaifah, dan Neng Dara Affiah merupakan para alumni yang berhasil melakukan gerakan kesetaraan gender status sosial. Tutty Alawiyah dan Mamah Dedeh bergelut di dunia dakwah, Lena Mariana terjun di panggung politik, dan Yunianti Chuzaifah dan Neng Dara Affiah menjadi aktifis advokasi kaum perempuan.

DI BIDANG DAKWAH, sosok Tutty Alawiyah tentu sangat familiar. Ia sudah berdakwah selama puluhan tahun ke berbagai daerah di Indonesia sampai ke mancanegara. Hingga saat ini Tutty sudah mengunjungi 63 kota besar di 23 negara. Tutty sudah mulai berdakwah menyebarkan ajaran Islam sejak usia sembilan tahun. Tutty adalah putri pasangan KH. Abdullah Syafi'ie —ulama kharismatik Betawi—dan Hajjah Rogayah. Ia dilahirkan di Jakarta pada 30 Maret 1942. Tutty mengenyam pendidikan dasar hingga menengah atas di sekolah milik ayahnya, As-Syafi'iyah Jakarta. Setelah lulus aliyah, ia memutuskan untuk berkuliah di IAIN Jakarta. Semasa kuliah ia tergolong mahasiswa yang gemar berorganisasi.

Menurut Tutty, dakwah pada dasarnya adalah kata-kata, perbuatan, dan perilaku. Ia menyatakan, medan dakwah sangat beragam, baik di madrasah, perguruan tinggi, institusi-institusi pendidikan, mal, maupun perusahaan. Tujuan dakwah untuk mewujudkan ajaran Islam dalam semua segi kehidupan masyarakat. Dengan demikian, dakwah tak boleh dipahami hanya sebagai ceramah atau pidato. “Pada hakikatnya, dakwah mengandung makna pemberdayaan masyarakat melalui perbaikan total terhadap semua aspek kehidupan manusia untuk membawa masyarakat dan umat Islam menjadi umat terbaik,” katanya. Mengutip ulama ternama Yusuf Qardhawi, lanjutnya, dakwah di era global menuntut kekuatan dan ketepatan tersendiri, baik menyangkut pesan, bahasa, maupun pendekatan yang digunakan.

Pada 17 Februari 2001, UIN Jakarta menganugerahkan gelar Doctor Honoris Causa untuk bidang Dakwah Islam kepada Tutty. Gelar kehormatan ini merupakan bentuk penghargaan dan apresiasi almamater terhadap kiprah dan peran Tutty yang begitu besar di bidang dakwah Islam. Se-



Tutty Alawiyah

telah mendapatkan gelar doktor kehormatan, Tutty kemudian dianugerahi gelar professor dari Federation Al Munawarah, Berlin, Jerman.

Tutty juga mendapatkan berbagai penghargaan; Bintang Mahaputra Adhi Pradana dari Presiden B.J. Habibie, Penghargaan Satya Lencana Kebaktian Sosial dari Pemerintah oleh Presiden Soeharto, Penghargaan dari Angkatan 45, Penghargaan dari Lembaga Islam Bangkok Thailand, Life Time Membership For Moslem Women's Federation of Southern Africa, Patron of the Tuan Yusuf Learning Centre in Southern Africa, Penghargaan dari Presiden Iraq, dan Penghargaan dari Ratu Rania Abdullah, Jordania.

Kini, Tutty adalah guru besar bidang Ilmu Dakwah di Universitas Islam As-Syafi'iyah (UIA) Jakarta. Pada upacara-



ra pengukenan, dalam pidatonya bertajuk “Dakwah Berwawasan Global: Inovasi Menghadirkan Islam Rahmatan Li’alamin,” Tutty memaparkan tentang dakwah di era globalisasi. Menurutnya, globalisasi menimbulkan dampak liberalisasi yang menyebabkan gerakan kebebasan, baik dalam pemikiran maupun tindakan.

Untuk memperluas pesan dakwahnya, Tutty menyebarkannya melalui buku. Ia sudah menulis sejumlah buku, di antaranya *Wanita dalam Nuansa Peradaban*, *Strategi Dakwah di Majelis Taklim*, *Membangun Kesadaran Beragama*, *Suara Petunjuk I (Bimbingan Tabligh di Majelis Taklim)*, *Suara Petunjuk II (Bimbingan Tabligh di Majelis Taklim)*, dan *Kumpulan 400 Topik Pelajaran Majelis Taklim Kaum Ibu (MTKI) As-Syafi’iyah*.

Meski ia banyak terjun di dunia dakwah, tapi ia pernah berada di lingkaran istana selama dua masa pemerintahan. Pada tahun 1998, Tutty diminta Presiden Soeharto menjadi salah satu pembantunya sebagai Menteri Peranan Wanita di Kabinet Pembangunan VII. Sedangkan di tahun 1999, pada masa pemerintahan Kabinet Reformasi Pembangunan yang dipimpin Presiden BJ Habibie, Tutty kembali menjabat Menteri Peranan Wanita. Selain pernah duduk di eksekutif, Tutty juga lama berada di kompleks wakil rakyat Senayan. Sejak tahun 1992 hingga 2004, Tutty menjadi anggota Majelis Permusyawaratan Rakyat dari Utusan Golongan. Bahkan karirnya di politik pernah masuk bursa calon presiden dalam konvensi Partai Golkar.

Di bawah naungan Yayasan Perguruan As-Syafi’iyah



Yunianti Chuzaifah



Dedeh Rosidah

yang didirikan tahun 1933 oleh ayahnya, Tutty berhasil membangun Pesantren Putra-Putri dan Yatim, Pesantren Tinggi Darul Agama, Sekolah Tinggi Wiraswasta, dan Universitas Islam As-Syafi’iyah.

Selain Tutty, dai’ah kondang lainnya Dedeh Rosidah alias Mamah Dedeh. Mamah Dedeh dikenal sebagai dai’ah sejuta umat yang metode dakwahnya terkenal dengan curahan hati atau curhat. Ia kerap mendengarkan curhat persoalan yang dihadapi anak remaja hingga ibu rumah tangga. Metode dakwah curhat Mamah Dedeh ternyata disambut antusias masyarakat hingga ia kewalahan menjawabnya. Setiap hari ia kerap mendapatkan curhat masyarakat yang dikirim melalui *handphone*-nya.

Mamah Dedeh adalah alumni IAIN Jakarta yang juga terjun di dunia dakwah. Setelah lulus PGA tahun 1968, ia melanjutkan pendidikannya ke IAIN Jakarta untuk belajar agama. Dia mengaku berkuliah di kampus ini karena mengikuti jejak sepupunya. Semasa kuliah, Mamah, begitu kerap disapa, tinggal di asrama putri. Saat tak ada jadwal kuliah, Mamah sering menjahit bajunya sendiri yang sudah dilakoninya sejak remaja. Maklum, waktu itu pakaian jadi yang dijual tak sebanyak sekarang.

Kini, wajah Mamah sering muncul di salah satu stasiun swasta nasional mengisi program dakwah “Mamah dan Aa”. Metode penyampaian dakwah Mamah berbeda dengan seniorinya, Tutty Alawiyah. Mamah identik sebagai pendakwah yang gaya bicarannya lugas dan keras tetapi mengundang gelak tawa, sedangkan dakwah Tutty lebih halus.

Mamah telah menekuni bidang dakwah selama puluhan tahun. Sejak tahun 1980, ia bersama teman-temannya yang juga pendakwah mempunyai ratusan anak asuh. Mamah dan teman-temannya bertanggung jawab menanggung biaya sekolah mereka mulai SD hingga SMA. Salah satu dari anak asuhnya kini ada yang menjadi penyiar di Bens Radio,





Neng Dara Affiah

sebuah stasiun radio milik almarhum Benyamin Sueb. Pada tahun 1994, Benyamin mencari pendakwah perempuan, kebetulan salah satu anak asuhnya yang menjadi penyiar di Bens Radio menyodorkan Mamah untuk menjadi pengisi salah satu acara.

Ia ditawarkan menjadi narasumber acara "Ngaji" sampai sekarang. Selama mengisi acara Ngaji, Indosiar mengenal namanya sebagai pendakwah dan menawari dirinya untuk mengisi acara di sana. Sejak tiga tahun lalu, ia mengisi acara di Indosiar yang kini berjudul Mamah dan Aa. Selain itu, ia juga memenuhi undangan dakwah ke hampir seluruh kota di Indonesia. Dahulu sewaktu tubuhnya masih sehat dan kuat, dalam seminggu ia bisa berdakwah empat hingga lima hari di beberapa tempat. Tapi kini seiring dengan bertambahnya usia dan menurunnya kondisi badan, maka ia mengurangi aktifitas dakwahnya dua hingga tiga hari seminggu.

Di kancah politik sosok Lena Mariana lama berkecimpung di kompleks wakil rakyat Senayan. Ia pernah menjadi anggota MPR RI tahun 1997-1999. Pada Pemilu 1999, Kak Lena, begitu ia biasa dipanggil para yuniornya, memutuskan sementara mengamati kiprah legislatif, eksekutif dan yudikatif yang ternyata belum mampu menawarkan

solusi terbaik atas keterpurukan ekonomi dan krisis multi-dimensi hasil ketidakbecusan rezim Orde Baru mengelola potensi bangsa.

Atas dasar keprihatinan yang mendalam dan rasa tanggung jawab sebagai warga bangsa dan didukung oleh keluarga besar, termasuk suami tercinta, dr. Abraham Andi Padlan Patarai, MKes, dan ketiga putra-putrinya, maka pada Pemilu 2004 ia memutuskan mencalonkan diri sebagai anggota DPR RI dari PPP Daerah Pemilihan DKI I. Atas kerja keras dan dukungan keluarga dan berbagai kalangan, ia berhasil duduk sebagai wakil rakyat di Senayan yang dijabatnya dari tahun 2006 hingga sekarang. Perempuan enerjik ini bergabung di Komisi 2 yang membidangi Pemerintahan dan Otonomi Daerah, dan Aparatur Negara dan Pertanian.

Selama menjadi anggota Komisi 2, ia menunjukkan komitmen dan keberpihakannya kepada masyarakat dengan menjalankan fungsi pengawasan, legislasi, dan budgeting dengan sebaik-baiknya. Ia menilai bahwa masih banyak yang perlu diperbaiki di parlemen sehingga ia memutuskan untuk kembali maju sebagai calon anggota legislatif di daerah pemilihan DKI II di Pemilu 2009.

Lena lahir di Jakarta, 22 Desember 1962. Setelah lulus dari sekolah menengah atas, ia memilih melanjutkan pendidikannya di IAIN Jakarta. Saat menjadi mahasiswa, ia aktif berorganisasi. Ia pernah menduduki jabatan Ketua Umum Senat Mahasiswa Fakultas Tarbiyah tahun 1987-1989. Ia juga menjadi salah satu pendiri Koperasi Mahasiswa IAIN Jakarta tahun 1987.

Seusai lulus, Lena mengabdikan dirinya kepada almamater menjadi dosen di Fakultas Tarbiyah selama dua tahun (1989-1991). Di penghujung tahun 1991, ia menjadi Senior Management Administrator dan Recource Assistant proyek pengembangan kawasan terpadu di Direktorat Jenderal Pembangunan Daerah Departemen Dalam Negeri (Ditjen Bangda Depdagri) yang dibiayai Bank Dunia. Pekerjaan sebagai konsultan dijalankan sampai tahun 2002, karena di tahun yang sama diberi kepercayaan sebagai Tenaga Ahli Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah yang dijabat sampai tahun 2004.

Sejak tahun 1992 hingga sekarang, Lena menjadi fungsionaris Dewan Pimpinan Pusat Partai Persatuan Pembangunan (DPP PPP). Ia memilih PPP karena platform partai ini mengedepankan "*amar ma'ruf nabi munkar*". Pada Muk-tamar ke-5 PPP, yang berlangsung Mei 2003 lalu, ia terpilih menjadi salah seorang Sekretaris Pengurus Harian Pusat DPP PPP yang dijabatnya sampai Februari 2007. Saat ini ia menjabat sebagai anggota Majelis Pakar DPP PPP (2007-2012).

Sementara itu Yunianti Chuzaifah dan Neng Dara Affiah memilih menjadi aktifis perempuan. Yunianti Chuzai-



fah alumni Jurusan Akidah Filsafat Fakultas Ushuluddin IAIN Jakarta tahun 1995. Saat semester satu ia sudah bergabung di Yayasan Perempuan Mardika (YPM), salah satu organisasi perempuan yang cukup progresif pada saat itu. Ia juga aktif di Forum Mahasiswa Ciputat (Formaci). Selain itu, ia sempat juga bergabung di organisasi ekstra kampus meski tak begitu lama.

Kini, Yuni, begitu ia disapa, menjabat Ketua Komisi Nasional Perempuan. Yuni mulai bergiat di isu perempuan sejak tahun 1997 ketika bergabung dengan Solidaritas Perempuan, kemudian ke masalah perempuan dan konflik, dan pekerja migran perempuan. Ia menjadi salah satu pendiri Konsorsium Pembela Buruh Migran (Kopbumi).

Yuni aktif mengadvokasi isu-isu perempuan, buruh dan ketenagakerjaan. Ia pernah memprotes rancangan undang-undang ketenagakerjaan (RUUK). Menurutnya RUUK tersebut tak mampu untuk mengontrol persoalan-persoalan yang selama ini bermunculan, seperti biaya-biaya siluman yang banyak dikeluhkan oleh pengusaha, PJTKI (perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia) yang tidak bertanggung-jawab. RUUK juga menyinggung soal buruh, tetapi cuma untuk yang di dalam negeri saja, sementara untuk buruh migran (bekerja di luar negeri) hanya disinggung sedikit. Padahal inti persoalannya berbeda. RUUK ini agaknya lebih membela kepentingan pengusaha dan negara, sementara hak pekerja sendiri hanya sedikit dimunculkan.

Ia menolak RUUK tersebut karena dasar pemikirannya berbeda. Sebagai aktivis di gerakan perempuan ia sangat kecewa dengan dikaburkannya hak-hak perempuan. Ia mengatakan, jika dulu dalam undang-undang tahun 60-an buruh wanita hak reproduksinya dihargai, saat ini hanya disebutkan bahwa buruh perempuan punya hak untuk cuti bila hamil. Namun, pada kenyataannya, hal ini sulit terwujud di Indonesia.

Neng Dara Affiah juga bergelut di Komnas Perempuan bersama Yuni. Ia bergabung di Komnas Perempuan sejak Januari 2007 hingga sekarang. Di lembaga ini Neng Dara, begitu panggilan akrabnya, menjadi Komisioner dan Ketua Sub Komisi Pendidikan dan Litbang Komnas Perempuan periode 2007-2009. Ia adalah sosok yang membidani lahirnya organisasi Alimat, sebuah organisasi konsorsium yang melakukan gerakan keluarga yang setara dan adil gender.

Neng Dara juga pernah menjadi Ketua Pimpinan Pusat (PP) Fatayat Nahdlatul Ulama bidang Litbang (2005-2009) dan bidang Hukum dan Advokasi (2000-2005). Ia sering terlibat sebagai konsultan penelitian untuk Negara-negara berbasis Muslim yang tergabung dalam Women's Empowerment in Muslim Contexts (WEMC) (2005-2009).

Dosen Pemikiran Sosial dalam Islam dan Sosiologi Agama Fakultas Ushuluddin dan Filsafat UIN Jakarta ini pernah menjadi Pemimpin Redaksi Jurnal "Dialog" Badan



Lena Mariana

Litbang Agama dan Diklat Keagamaan Departemen Agama RI (2003-2006). Ia pernah menjadi penyunting dan penulis buku, di antaranya *Muslimah Feminis: Penjelajahan Multi Identitas* (2009); *Gerakan Islam Indonesia Pasca Orde Baru: Merambah Dimensi Baru Islam* (2006); dan *Menapak Jejak Fatayat NU: Sejarah Gerakan, Pengalaman dan Pemikiran* (2005).

Neng Dara getol memperjuangkan hak asasi manusia dan hak para pembantu rumah tangga. Menurutnya, yang paling memprihatinkan dari nasib pembantu rumah tangga adalah kondisi PRT yang berada di luar negeri. Sekalipun ada (kasus yang dialami PRT di dalam negeri), belum *blow-up* dan tidak sekuat (kasus yang dialami) PRT migran yang mengalami kekerasan yang luar biasa.

Ia mengatakan masalah yang paling rumit dalam PRT adalah masalah struktural, yaitu kemiskinan. Sekarang ini, kehidupan kampung sudah tidak lagi menjanjikan; kalau bergelut di dunia pertanian, berapa penghasilan mereka? Rata-rata mereka bukan pemilik tanah. Pemilik tanah adalah tuan tanah.[]

AKHWANI SUBKHI (dari berbagai sumber)





**Prof. Dr. Zakiyah Daradjat**

## Dalam Islam **Tidak Ada** Bias Gender

Perempuan dan laki-laki memiliki kewajiban sama terhadap agama. Tidak ada masalah apabila ada perempuan yang karirnya lebih tinggi dari laki-laki atau suaminya. Sebab Islam tidak mengajarkan bias gender. Adanya bias gender terhadap perempuan karena kesalahan memahami agama dan laki-laki tak memberikan kesempatan kepada perempuan.

### ***Bagaimana pandangan Anda tentang gender?***

Saya menjadi bingung yang dimaksud dengan gender, apa perbedaan antara laki-laki dan perempuan atau apa.

### ***Bagaimana kedudukan perempuan dalam perspektif Islam?***

Seluruh kewajiban terhadap agama semuanya sama, baik laki-laki maupun perempuan. Di dalam kehidupan keluarga juga ada aturannya. Perempuan itu pantas sebatas yang agama iijinkan, mau melawan jika agama mendukungnya. Jadi tidak ada masalah jika perempuan mau diberi jabatan. Salah satu contohnya saya, dulu pernah menjadi direktur

di Departemen Agama. Di dalam agama tidak ada batas-batas, kewajiban sebagai seorang Muslim sama dan seorang istri patuh pada suaminya sepanjang tidak bertentangan dengan agama. Di masyarakat banyak orang salah sangka bahwa perempuan itu harus patuh pada suami itu benar, tapi sepanjang suaminya taat pada agama.

### ***Dalam urusan publik, misalnya pekerjaan, laki-laki lebih diunggulkan. Apa pendapat Anda?***

Saya tidak mengunggulkan laki-laki, tapi mengunggulkan kemampuannya. Buktinya ketika dulu di Departemen Agama (sekarang Kementerian Agama) saya menjadi direktur di pusat. Jadi bagi perempuan tidak halangan untuk menduduki jabatan karir sepanjang dia bisa menjaga diri dan tidak keluar dari aturan agama. Antara laki-laki dengan perempuan memiliki hak dan kesempatan yang sama.

### ***Apa saja isu sensitif dalam gender?***

Kalau masa lalu isu gender memang banyak, tetapi se-

karang sudah tidak ada. Perempuan seperti saya yang menduduki jabatan strategis sudah banyak. Dahulu perempuan harus patuh pada suami, tapi sepanjang menurut ketentuan agama, jadi tidak terlalu banyak masalah gender. Apabila ada masalah terkait gender maka diskusikanlah supaya tidak menimbulkan masalah. Sebab perempuan menurut agama diijinkan untuk berkarir di bidang sosial termasuk politik atau bidang lainnya. Nah, buktinya sekarang banyak perempuan yang menjadi politisi. Permasalahan bias gender dalam rumah tangga sangat kecil asalkan ada pengertian di antara keduanya.

### ***Bagaimana Anda melihat kiprah perempuan jika dibandingkan dengan laki-laki?***

Saya kira kalau sekarang sudah setara. Contohnya saya di Departemen Agama menjadi direktur dan bawahan saya adalah kebanyakan laki-laki atau bapak-bapak. Saya pernah kuliah di Timur Tengah dan di negara-negara Arab itu tidak ada bias gender. Sekarang tidak ada pembatasan terhadap perempuan dalam meraih jabatan, bahkan hingga tingkat presiden pun perempuan diperbolehkan. Tidak ada larangan agama yang membatasi untuk itu. Agama hanya melarang apabila dia melanggar agama, jika tidak maka silahkan maju. Ketentuan agama itu kalau dipatuhi enak.

### ***Contoh tidak melanggar agama?***

Di dalam Islam yang baik adalah musyawarah atau diskusi. Apabila laki-laki dan perempuan sepankang dalam



karir maka berdiskusilah untuk membagi kedudukannya, yang perempuan mau di mana. Misalnya perempuan menjadi direktur dan suaminya menjadi bawahannya, itu tidak apa-apa dan ia wajib mematuhi atasannya karena itu sesuai ketentuan-ketentuan kerja negara. Tidak usah khawatir apabila perempuan menjadi pimpinan di dunia kerja maka nanti ia tidak patuh pada suaminya. Intinya di dalam Islam tidak ada bias gender. Wanita berpakaian rok atau baju gamis untuk menutup auratnya dan laki-laki memakai celana jeans, apakah itu dinamakan bias gender? Contoh lainnya kalau perempuan mempunyai pangkat dan gaji lebih tinggi kemudian suaminya tidak, apakah itu bias gender juga?

**Bagaimana dengan ayat yang menyatakan laki-laki itu pemimpin perempuan?**

Kalau dalam salat itu iya. Sekarang tidak ada lagi untuk membedakan gender misalnya karena ia perempuan lalu tidak boleh ini dan itu, tetapi kita membedakan berdasarkan kemampuan, bukan jenis kelaminnya. Pada tahun 1964 di Depag sudah berlaku bahwa perempuan memiliki hak dan kesempatan sama dengan laki-laki. Yang perlu diperhatikan adalah perempuan harus menghormati suaminya, tetapi laki-laki itu jangan sok atau bangga. Perempuan lebih tinggi daripada laki-laki dalam jabatan kerja tidak apa-apa karena itu hanya pangkat duniawi, tapi di hadapan Allah berbeda.

**Apakah di UIN ada tindakan atau kebijakan bias gender?**

Tidak ada. Sebab ketika kita mau memutuskan sesuatu itu dilihat pangkatnya ada di mana. Kalau dia mau bersuara kepada atasannya diam saja dan berhati-hatilah supaya tidak melangkahi atasan. Adanya realita pimpinan yang kerap didominasi laki-laki itu bukan karena ada bias gender, tetapi tidak mengerti agama, laki-laki itu egois. Agama tidak melarang perempuan untuk menjadi pemimpin di bidang sosial dan politik. Jika pimpinan selalu didominasi laki-laki, patut dipertanyakan dia pandai atau tidak duduk di situ. Perempuan kerap tidak menjadi pimpinan itu karena kesalahan laki-laki. Mereka tidak memberikan kesempatan kepada perempuan untuk menjadi seorang pemimpin.

**Menurut Anda mengapa ada perilaku bias gender?**

Ya mungkin kesalahannya dahulu kesempatan perempuan untuk maju tak banyak diberikan. Saya kira pemahaman kita terhadap agama salah. Saya berani mengatakan salah karena saya mengerti bahasa Arab. Letak kesalahannya, orang sudah terbiasa bahwa perempuan biasa dirayu dan didekati. Itu salah perempuan, karena tidak menjaga diri, maka laki-laki mengira bahwa perempuan itu rendah. Itu terjadi empat puluh tahun lalu. Departemen Agama pernah mengirimkan sepuluh orang dan salah satunya saya. Saya kira bias gender itu dipengaruhi budaya Barat yang membeda-bedakan laki-laki dan perempuan. Bias gender bukan dari Islam. Orang Barat mengutak-atik orang Islam

yang tak berpendidikan, maka ya *nurut* saja. Nah, orang laki-laki tak mau mengalah. Jadi yang salah bukan perempuan tetapi laki-laki, karena tak mau memberikan kesempatan kepada perempuan.

**Apakah ada pengaruh budaya lokal?**

Mungkin ada. Di sebagian daerah peran perempuan dianggap rendah. Saya dari Minang, tentu ceritanya berbeda dengan yang lain. Tetapi kalau orang mengerti benar Islam maka dia tak akan berperilaku bias gender. Kalau ada perempuan yang diolok-olok laki-laki, itu salah dia sendiri karena tidak bisa menjaga dirinya. Pengaruh budaya terhadap perilaku bias gender perlu diteliti lebih lanjut. Kalau ada penelitiannya itu bagus sekali, misalnya datangnya dari mana dan pengaruhnya seperti apa.

**Bagaimana cara menghilangkan bias gender?**

Di dalam semua lapangan apabila laki-laki dan perempuan memiliki kemampuan yang sama maka diskusikanlah pembagiannya. Jadi tidak selalu menganggap perempuan lebih rendah daripada laki-laki. Jika ada kejadian demikian maka bukan kesalahan agama tapi kesalahan orang dalam memahami agama. Saya katakana, laki-laki yang tak mau diskusi ia egois. Mari kita mendorong kemajuan perempuan yang pandai untuk diteruskan sekolah dan karirnya. Tidak selamanya laki-laki dalam semua hal itu kuat, seperti kecerdasan, karena saya sudah pernah mencobanya. Dari sepuluh orang yang dikirim Depag, sembilan orang pulang dengan strata dua tapi saya pulang dengan doktor. Saya kira untuk menghilangkan bias gender memerlukan orang yang berani menampilkan perempuan dalam berbagai bidang. Ingat, perempuan jangan manja-manja, tapi harus tegas.

**Saat ini ada beberapa alumni UIN karirnya sejajar dengan laki-laki atau menjadi aktifis gender. Apa komentar Anda?**

Bagi saya wajar saja, Cuma kadang *over acting* atau merasa dirinya bangga. Itu tak usah karena agama sudah memberikan seperti itu. Perempuan sejajar dalam karir dengan lelaki bukan hal luar biasa. Di dalam agama mana ayat yang mengunggulkan laki-laki, tak ada itu.

**Apa konsen isu gender Anda?**

Saya tidak bicarakan tentang isu spesifik, tetapi kalau saya diminta untuk bicara apakah dalam pendidikan, keluarga atau lainnya maka akan bicara. Jadi kita bicara tentang topik bukan dalam bidang laki-laki atau perempuan. Di bidang pendidikan misalnya sekarang banyak perempuan yang menjadi guru dan dosen. Apabila agama dipahami secara baik maka tidak ada masalah bias gender. Bias gender itu dulu tapi sekarang tidak relevan lagi. Mau menjadi menteri atau lainnya silahkan saja. Untuk jabatan tertentu apabila perempuan dianggap mampu ya silahkan, jangan dihalangi karena jenis kelamin. []

AKHWANI SUBKHI





## Affirmative Action Perlu Dilakukan

**Dra. Ida Rosyidah, MA**

Ketua Pusat Studi Wanita UIN Jakarta

Sejak dulu realitas perempuan selalu tertinggal dibandingkan laki-laki. Jika tidak ada *affirmative action* untuk ketimpangan itu, maka perempuan akan terus tertinggal.

### **Bagaimana awal berdirinya PSW?**

PSW berdiri tahun 1988. Pertama kali dikomandani oleh Prof. Dr. Ismah Salman. Waktu itu beliau mendapat tugas belajar di Belanda selama satu tahun dan terinspirasi karena di sana beliau mengkaji tentang perempuan. Seman-

gatnya itu diimplementasikan dengan membuat Pusat Studi Wanita (PSW) di UIN Jakarta.

Motivasi awalnya karena ingin memajukan dan memberdayakan perempuan secara umum, seperti dosen perempuan, staf perempuan, dan mahasiswi. Orientasinya saat itu adalah bagaimana perempuan bisa setara dengan laki-laki. Karena kita tahu dosen perempuan saat itu masih banyak yang mengalami diskriminasi. Seringkali dosen laki-laki bias gender kepada dosen perempuan.

Saya ingat waktu itu di salah satu fakultas ada dosen perempuan yang komplain ke dekan karena diberi matakuliah yang tidak biasa diajarkannya. Dia bilang ke dekan tersebut, namun malah direspon tidak baik, tidak usah mengajar jika tidak mau. Sementara, saat hal yang sama dikomplain dosen laki-laki, dibolehkan oleh dekan untuk mengganti dengan matakuliah yang biasa diampunya. Ini jelas terlihat sekali bias gendernya.

Bias gender juga terefleksi di berbagai bidang, misalnya pada jabatan struktural. Waktu itu sulit bagi perempuan untuk menduduki jabatan struktural. Sampai tahun 90-an sama sekali tidak ada pejabat perempuan, baik di dekanat maupun di jabatan struktural lain, akademik maupun administratif misalnya. Mulai mulai tahun 2000-an, baru ada kabag perempuan dan pembantu dekan perempuan.

### **Mengapa hal itu bisa terjadi?**

Itu karena tidak adanya kesadaran gender. Melihat persoalan itu, kita menganggap pentingnya sosialisasi perspektif gender, dimulai dari dosen-dosen UIN Jakarta. Karena itu, di awal-awal berdirinya PSW dulu, yang diperkenalkan adalah bagaimana menumbuhkan sensitivitas gender pada dosen-dosen. Dulu ada training-training sensitivitas untuk dosen dan pejabat. Namun, saat ini jarang kita lakukan karena keterbatasan dana. Padahal banyak juga dosen-dosen baru yang bias gender dan tidak memiliki perspektif gender yang baik. Fenomenanya, agama itu dekat dengan ketimpangan gender, karena bias gender itu banyak juga dipengaruhi oleh doktrin agama. Banyak dari kita yang jadi da'i, kalau tidak diberi wacana yang cukup, terutama pada mahasiswanya, nanti malah melanggengkan bias gender, maka perlu diubah.

### **Apa yang diperjuangkan PSW untuk mengubah hal itu?**

Pertama, bagaimana kita semua di lembaga UIN mem-



punyai perspektif dan pengetahuan gender yang relatif baik. Kemudian setelah itu, mereka menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari. Itu untuk semua sivitas akademika. Kedua, khusus untuk dosennya sendiri kita memberikan wacana untuk memiliki kemampuan metodologi penelitian gender. Ada yang menyebut penelitian berperspektif gender, ada juga yang menyebut penelitian berperspektif feminis.

Di awal-awal saya ikut terlibat di PSW tahun 1995, saya juga ikut pelatihan-pelatihan metodologi penelitian berperspektif gender. Gunanya agar kita bisa memiliki pengetahuan yang relatif baik dalam penelitian gender. Karena tugas utama dosen selain mengajar adalah melakukan penelitian.

#### ***Apa yang ingin diubah pada awal berdirinya PSW?***

Realitas ketimpangan gender di dalam jabatan struktural masih sangat tinggi. Dalam rekrutmen, jumlah dosen perempuan dan dosen laki-laki sangat timpang. Pejabat-pejabat saat itu lebih suka merekrut dosen laki-laki ketimbang dosen perempuan. Jadi kalau ada yang daftar dosen perempuan, itu sedikit sekali yang diterima. Kita menganggap itu sangat bias gender, meskipun dosen perempuan yang akan direkrut itu pintar, namun ada pertimbangan kalau perempuan itu banyak cuti, cuti melahirkan, cuti menyusui. Fenomena ini begitu menggejala, sehingga sulit sekali bagi perempuan yang berminat menjadi dosen untuk diterima. Akhirnya, kita berpikir harus ada upaya untuk mengubah perspektif ini.

#### ***Dari awal berdirinya PSW hingga sekarang, perubahan apa yang sudah bisa dilihat?***

Saya kira perubahannya cukup banyak, meskipun belum terlalu signifikan. Artinya masih ada ketimpangan yang perlu diubah. Tapi perubahan yang cukup baik dan menarik, sudah ada gender inklusi. *Gender mainstreaming* sudah ada dan diterapkan. Ini terefleksi di dalam matakuliah yang sudah berperspektif gender, misalnya matakuliah yang diampu oleh pengajar yang dulunya pengurus PSW atau aktivis PSW.

Selain itu, sudah ada matakuliah mandiri yang terkait dengan gender. Misalnya, Pengantar Studi Gender yang menjadi matakuliah pilihan pada Program Studi Sosiologi dan Program Studi Ilmu Politik di FISIP. Sudah ada Relasi Gender dalam Agama-Agama di Fakultas Ushuluddin. Itu indikator bahwa upaya untuk kesetaraan gender berhasil di beberapa segi.

#### ***Dalam hal itu apa yang dibuat PSW?***

PSW sendiri sudah membuat delapan buku yang berperspektif gender. Ada fikih berperspektif gender, hadits berperspektif gender, sejarah peradaban Islam berperspektif gender, ulumul hadits berperspektif gender, dan

lain-lain. Dulu kita undang dosen-dosen yang mengampu matakuliah tersebut, lalu kita minta mereka menuliskannya dalam perspektif gender. Dan buku-buku ini masih digunakan sampai sekarang.

Kita berharap seharusnya ada upaya kajian ulang untuk revisi, karena sudah ada banyak informasi baru yang belum terekam dalam buku-buku ini. Tapi kita belum punya kesempatan untuk itu.

Ini sebagai indikator bahwa sudah ada gender inklusi, paling tidak di dalam kurikulum dan matakuliah yang diampu dosen-dosen tertentu yang sudah berperspektif gender.

#### ***Apa yang dirasa belum berhasil oleh PSW?***

Yang kita rasakan belum berhasil mungkin dalam upaya memberi kontribusi bagaimana pembangunan UIN yang berperspektif gender. Kita belum masuk sampai ranah perspektif gender dalam pembangunan infrastruktur fisik di UIN.

Perspektif gender menyatakan tangga itu tidak boleh tinggi karena ada perempuan hamil, laki-laki tua, perempuan tua. Tentu, kalau tangganya tinggi akan membuat lelah dan memberi kesulitan buat mereka.

Harusnya UIN juga punya Renstra yang berperspektif gender. Dulu aktivis PSW sudah berupaya untuk memasukkan gender ke dalam Renstra. Tapi sampai kita belum tahu apakah sudah terefleksi atau belum. Mereka membuat draf Renstra berperspektif gender.

#### ***Semangat PSW dibandingkan tahun 2004/2005 cenderung menurun?***

Pada tahun 2004-2005 program kita banyak dan bisa dilihat karena cenderung berbasis massa, seperti seminar, training. Dua tahun terakhir ini sebenarnya, kita lebih sering melakukan penelitian. Dosen-dosennya diarahkan untuk itu. Karena kebetulan dari segi dana, kesempatan memberi dana itu lebih banyak ke penelitian. Penelitian itu ada yang hasilnya dipublikasi, ada yang tidak dipublikasi, dan hanya dimiliki oleh *funding*. Efeknya tentu tidak sebesar dan semeriah seperti kita melakukan training.

Sebenarnya tahun lalu kita juga mengadakan Seminar Internasional *Woman Leadership and Development in Muslim Societies of Southeast Asia: Strategy, Challenge and Opportunity*. Itu sebenarnya studi komparatif realitas perempuan di Indonesia dan Malaysia. Bagaimana perkembangan perempuan di bidang politik, ekonomi, sosial dan budaya, baik di Malaysia maupun Indonesia. Sudah sejauh mana perspektif gender tersosialisasi secara baik di kedua negara tersebut.

Tahun lalu juga ada dua training tentang perempuan dan kesehatan reproduksi untuk ustadzah dan pengelola majelis taklim. Satu program membuat modul tentang kesehatan reproduksi.





Pada tahun 2009 kita juga melakukan penelitian tentang studi perbandingan gender mainstreaming di UIN Jakarta dan UIN Jogjakarta yang sudah diterbitkan oleh Lemlit UIN Jakarta.

#### **Bagaimana dengan program kerja tahun ini?**

Tahun ini kita ada beberapa kegiatan, pertama seminar dengan Airin (calon walikota Tangsel—red) tentang perempuan dan kebangkitan nasional. Bedah buku berjudul *Perempuan Empat Musim*. Ada dua penelitian juga, satunya tentang kontribusi perempuan terhadap kemandirian ekonomi keluarga nelayan di Pulau Seribu. Satu lagi yang sedang kita garap analisis tingkat kepuasan mahasiswa terhadap penggunaan Simperti, dilihat dari perspektif gender. Misalnya, ada tidak pelayanan yang bias gender, ada tidak sikap-sikap bias gender ketika simperti itu tidak bisa diakses dan harus dilakukan secara manual. Selain itu kita juga punya kegiatan kursus tentang perspektif gender untuk mahasiswa, waktunya dua minggu sekali.

#### **Mana yang lebih penting kesetaraan dalam arti kuantitas atau kualitas perspektif gender yang dimiliki?**

Ada dua pendekatan, pertama untuk mereka yang menekankan pada *gender parity*, kesetaraan itu dilihat dari segi nominal, proporsi itu menjadi penting. Jumlah seimbang antara laki-laki dan perempuan menjadi penting. Misalnya, kenapa harus ada *affirmative action* karena jumlahnya

harus seimbang, itu pendekatan *gender parity*.

Tapi kalau pendekatannya gender saja yang tidak melihat *parity* memang menekankan kualitas. Yang penting orangnya berperspektif gender, yang memimpin tidak masalah laki-laki ataupun perempuan, yang penting dia memiliki perspektif gender.

Bagi saya dua-duanya penting. Sekarang ini realitasnya untuk menemukan laki-laki yang berperspektif gender itu jauh lebih sulit daripada menemukan perempuan yang berperspektif gender. Karena itu harus didorong dua-duanya.

#### **Kenapa seperti itu?**

Banyak problem yang menyangkut kepentingan perempuan yang tidak semuanya bisa disuarakan laki-laki. Itu hanya bisa disuarakan perempuan itu sendiri. Contoh kasus di luar, saat terjadi bencana alam, laki-laki tidak pernah berpikir perempuan butuh pembalut dan pakaian dalam. Maka, yang dikirim selalu kebutuhan yang netral gender, seperti makanan.

Karena itu perlu menurut saya proporsi perempuan yang seimbang di dalam berbagai aspek sosial, seperti dalam pendidikan, termasuk di UIN Jakarta.

Laki-lakinya mungkin punya perspektif, namun kadangkala mahasiswi yang punya masalah sensitif dia lebih suka berbicara dengan dosen perempuan daripada dosen laki-laki. Karena itu, dibutuhkan lebih banyak dosen perempuan. Dari proporsi kita butuh keseimbangan, dari segi laki-laki yang memiliki perspektif gender itu lebih butuh lagi. Kenapa? Karena lebih mudah didengar jika laki-laki berbicara soal gender kepada laki-laki juga.

#### **Apa yang menyebabkan ketimpangan gender di UIN?**

Macam-macam. Bisa karena kebijakannya yang bias gender, bisa karena kultur masyarakatnya yang masih patriarkis. Seperti di lingkungan UIN Jakarta ini juga masih patriarkis; masih belum mempercayakan jabatan-jabatan tertentu kepada perempuan. Sudah banyak profesor dan doktor dari kalangan perempuan, tapi belum ada yang mempercayakan jabatan pembantu rektor kepada perempuan. Masih banyak bias-bias dari masyarakat kampus, entah itu dari staf, maupun pejabat terkait dengan posisi perempuan. Misalnya, kapasitas dosen perempuan yang sering dianggap lebih lemah dari dosen laki-laki. Kalau mau jujur banyak juga dosen laki-laki yang tidak pintar.

#### **Bagaimana dengan kebijakan yang digunakan di UIN**





### **Jakarta?**

Dari kebijakan rata-rata kelihatan sudah netral gender, yaitu memberi akses partisipasi dan kesempatan yang sama bagi laki-laki maupun perempuan. Tapi ternyata kebijakan yang netral saja, tidak seluruhnya menguntungkan bagi perempuan. Ada juga kebijakan yang disebut *affirmative action*. Jadi harus ada juga kebijakan yang memberi kesempatan perempuan lebih banyak. Misalnya dalam rekrutmen dosen. Selama ini dosen perempuan jumlahnya lebih sedikit. Ke depan harus ada *affirmative action*, harus 30% dosen perempuan yang diterima dari keseluruhan yang mendaftar.

### **Apakah sudah ada affirmative action?**

Untuk sekarang ini, perekrutan staf dan dosen belum ada *affirmative action*. Mungkin ada kebijakan non-formal, seperti hasil wawancara saya dengan rektor, kabag, biro kepegawaian. Sekarang fenomenanya kabag perempuan diberi kesempatan lebih banyak. Dari tahun ke tahun jumlah kabag perempuan meningkat cukup baik. Rektor beberapa kali menanyakan, calon kabagnya ada perempuannya, kalau ada boleh diusulkan. Tapi itu bukan kebijakan secara tertulis. Kalau kebijakan personal, mungkin itu karena rektornya punya perspektif gender yang bagus, namun dekannya belum tentu. Kebijakannya jadi tidak merata menguntungkan perempuan.

Kalau ada yang bilang kok perempuan terus, karena mayoritasnya perempuan yang tertinggal. Kalau laki-laki yang tertinggal kita juga akan memperjuangkan laki-laki. Perspektif gender itu memperjuangkan laki-laki dan perempuan secara bersamaan. Kebetulan di sini realitasnya

perempuan yang tertinggal. Jadi, perjuangan untuk memajukan perempuan lebih lama dan lebih banyak.

### **Apa yang paling penting untuk perjuangan gender sekarang ini?**

Memberi pemahaman yang cukup baik bagi pejabat struktural dan non struktural tentang perlunya kesetaraan gender dalam kebijakan yang terkait laki-laki dan perempuan secara bersamaan. Kedua, *affirmative action* seperti yang tadi saya ungkapkan. Yang ketiga, perlu adanya gender *budgeting*. Bagaimana dana yang diberikan bisa dimanfaatkan secara seimbang untuk kepentingan laki-laki dan perempuan. Kalau ada beasiswa, harus dianalisis siapa yang lebih banyak mengambil manfaatnya.

### **Rencana terdekat PSW?**

Ke depan kita akan melakukan diskusi rutin terbuka untuk dosen muda terkait dengan perspektif gender. Kita juga memiliki program yang sama untuk mahasiswa. Semua kegiatan tersebut gratis. Tapi biasanya peserta hanya di awalnya saja semangat, lama-lama jumlah mereka menurun. Berguguran di tengah jalan.

Kedua, kita akan melakukan training Metodologi Penelitian Berperspektif Gender kerjasama dengan Australian National University (ANU) yang akan dilaksanakan akhir Desember. Kita sudah rancang dan pembicaranya pun sudah bersedia. Sebab, ketika seseorang ingin melakukan penelitian berperspektif gender, dia sudah harus memiliki wawasan gender yang cukup baik. Dengan cara itu bisa mendorong dosen-dosen untuk lebih jauh mendalami perspektif gender.[]

ELLY AFRIANI





Dinah Muhiddin

## Gender Bukan Sekedar Wacana

Masih minimnya representasi perempuan membuat Dinah Muhiddin, mahasiswi FAH, tak henti memperjuangkan isu-isu perempuan di segala aktivitasnya. Gadis yang saat ini sedang mencalonkan diri pada pemilihan ketua PB KOHATI November, melihat persoalan gender bukan hanya wacana tapi merupakan sikap hidup. Lalu bagaimana ia melihat wacana gender di UIN?

### ***Kapan Anda mulai masuk UIN?***

Masuk tahun 2002. Awalnya, di Tarbiyah karena saya *kan* dipilhkan lewat PMDK. Waktu itu memang saya masih *blank*, belum tahu mau pilih jurusan yang mana. Waktu itu saya dipilhkan untuk masuk Jurusan Matematika. Asumsinya, kalau lulus dari jurusan itu, saya akan kembali mengabdikan di pesantren, karena memang waktu itu tenaga pengajarnya sangat minim. Saya pun menjalaninya selama setahun. Tapi karena memang saya tidak ada *basic*, tahun 2003 saya pindah ke Jurusan Sastra Inggris, Fakultas Adab. Saya ikut tes lagi seperti mahasiswa baru, tapi ada nilai-nilai yang bisa dikonversi.

### ***Aktif di organisasi mana saja?***

Saya melihat UIN ini seperti prasmanan yang menyediakan banyak makanan. Saya akan mencicipi semua makanan yang ada itu, dan nanti akan memilih mana yang saya suka. Saya banyak mencoba semua hal dan berharap nanti akan sampai di titik yang profesional. Saya sempat gabung di Teater ElNa'ma Ciputat (2003), sempat jadi pemain dan sempat menjadi nominator aktris terbaik se-DKI Jakarta. Saya juga di BEM Fakultas sebagai menteri pemberdayaan perempuan, dan di jurusan departemen seni dan budaya. Lalu masuk HMI (sekaligus KOHATI) Komisariat Tarbiyah (2002). Saya juga masuk LS-ADI (2003). Masuk LDK (2002), saya juga aktif di Forum Komunikasi Mahasiswa At-Taqwa (forum alumni pesantren saya). Sementara di luar, saya juga aktif di Jakarta Journalist Forum (JJF). Saya juga aktif di Sanggar Baca Jendela Dunia sebagai ketua divisi pengembangan pendidikan dan pengajaran.

### ***Di antara organisasi di atas, Anda lebih kosen di mana?***

Di antara tempat-tempat, itu akhirnya saya memilih KOHATI sebagai tempat berproses. Karena saya telah memilih KOHATI sebagai tempat bereksistensi, maka saya pun memilih untuk jadi *leader*-nya. Tahun 2006-2007 menjadi ketua KOHATI. Di KOHATI saya diajarkan bahwa ada masalah relasi antara laki-laki dan perempuan. Nah, ketimpangan relasi itu melahirkan ketimpangan-ketimpangan yang lain dan ketidakadilan. Sejak itu saya merasa "terpanggil" untuk mau berkontribusi kepada masyarakat, pada bangsa, salah satunya melalui gerakan ini.

Sejak saat itu, saya suka ikut kajian, diskusi, pelatihan,

terkait wacana ini. Diutus ke pelatihan tingkat DKI, nasional, dan lainnya. Dan sampai sekarang, bagi saya wacana perempuan bukan hanya sekedar wacana tapi merupakan sikap hidup. Hal ini mengantarkan saya sempat aktif sebagai relawan di Komnas Perempuan bagian pengaduan. Pernah menjadi asisten peneliti dari Austria tentang “*Peran Wanita Hadraeni di Palu*”, di mana hasilnya itu dipresentasikan pada simposium internasional Jurnal Antropologi-UI di Banjarmasin. Saya juga pernah aktif di Rahima (salah satu LSM Perempuan). Sekarang saya masih aktif di struktur kepengurusan PB KOHATI sebagai wabendum.

***Apa faktor penghambat dan pendukung selama bergabung di organisasi perempuan?***

Bagi saya tidak ada faktor penghambat. Yang ada hanya tantangan. Misalnya saja budaya patriarki. Kalau pendukung, saat ini sudah banyak konvensi-konvensi internasional yang sudah diratifikasi, di mana ini merupakan jaminan hukum. Misalnya saja CEDAW yang sudah diratifikasi, UU PDKDRT, dan sebagainya. Dengan begitu, perempuan yang tadinya ingin berbicara tentang rumah tangganya dianggap tabu, sekarang sudah ada jaminan hukumnya. Saat ini juga sudah banyak pergeseran nilai. Dulu, misalnya, gadis yang berumur 20 tahun sudah wajib menikah, sekarang sudah banyak perempuan yang S2. Begitu pun di dalam rumah tangga pada umumnya.

***Bagaimana pandangan Anda terkait wacana gender secara umum di UIN?***

Bulan Mei lalu, saya pernah menjadi pembicara di konferensi nasional tentang arah kepemimpinan perempuan di struktur pendidikan Islam di Surabaya, kerjasama dengan US Embassy. Saya datang atas nama Rahima. Saya penyaji materi paling muda. Lucunya, saya disandingkan dengan seorang bupati di Jawa Timur dan Khofifah Indar Parawansa. Nah untungnya mereka berdua waktu itu berhalangan datang. Jadi, saya bicara sendirian. Padahal pesertanya peneliti, mahasiswa, PSW, dan banyak lagi.

Waktu itu saya bingung mau bicara tentang apa? Akhirnya saya membuat riset singkat di UIN selama tiga hari untuk survey data di Biro Kepegawaian. Saya ingin lihat sejauh mana representasi perempuan di struktur kepegawaian, dekanat, dan di jurusan. Hasilnya memang tidak sampai 30% representasi perempuan di situ. Baik itu di struktur kepemimpinan maupun di tingkatan BEM (karena saya juga meneliti BEM). Saya wawancara *by phone* dengan Adi (ketua BEM UIN waktu itu). Saya lihat SK-nya dan sudah terlihat perempuan jauh sekali dari representasi.

Nah, waktu saya presentasi, orang-orang meragukan data yang saya punya. Selain mungkin karena penelitiannya tiga hari, saya juga masih muda. Yang paling inti sebenarnya mereka meragukan karena mereka tahu di UIN ini *kan* ada Azyumardi Azra, Komaruddin Hidayat, Musdah Mulia,

yang notabene mereka diasumsikan sebagai aktifis perempuan. Kok masih terjadi begini? Saya bilang, “Ini realita”. Meski tokoh-tokoh besar itu ada di UIN, tapi realitasnya begini. Karena memang masih ada posisi-posisi tertentu di dekanat yang masih bias gender. Misalnya begini, dia bilang kita tidak mungkin memberikan posisi biro rumah tangga ke perempuan karena mereka harus survey ke lapangan, ini hasil *interview* saya kepada salah satu kepala biro.

Jadi kalau saya mau bilang, nggak usah jauh-jauh, di BEM saja berapa sih representasi perempuan? Lihat saja paling hanya di posisi menteri pemberdayaan perempuan. Itu pun kalau ada. Karena ini kan tergantung kebijakan presidium dan BPH. Tapi makin ke sini memang para kandidat presiden perempuan sudah mulai banyak. Indikatornya, misalnya, kita lihat di baliho-baliho. Hanya belum tahu sejauh mana elektabilitas mereka. Tapi harus ditelisik lagi apakah mereka memang betul-betul ada di situ karena berdasarkan independensi atautkah hanya penarik suara. Kita belum tahu. Tapi bagi saya, itu sudah salah satu indikator bahwa perempuan sudah mulai banyak bermunculan.

***Penelitian itu khusus di Fakultas Adab atau di UIN secara keseluruhan?***

Di UIN secara keseluruhan. Metodenya kualitatif-kuantitatif, pakai data. Saya langsung ke pusat informasi. Yang diwawancara kepala biro, dosen yang kebetulan memang pernah meneliti terkait ini. Saya interview juga bu Euis sebagai kajur. Bagi saya jarang perempuan yang jadi kajur, apalagi di Fakultas Syariah. Sekitar lima oranglah yang saya *interview*.

***Kalau di Adab dan jurusan Sotra Inggris sendiri, bagaimana Anda melihat wacana gendernya?***

Kalau di jurusan saya, dosen perempuan banyak, kebanyakan dari UI. Perbandingannya mungkin 40/60. Kalau komposisi di dalam kelas, waktu saya *sib* masih *balance* antara laki-laki dan perempuan. Kalau terkait sarana dan prasaran sama saja, mushollah bareng antara laki laki dan perempuan. Paling kamar mandi yang memang dipisah. Kalau terkait masalah karya, misalnya buku atau jurnal, di jurusan belum menyentuh ke wilayah itu. Tapi kalau di fakultas sudah ada. Karena kebetulan Pudek Akademik itu Ibu Tati Hartimah (mantan ketua PSW), ada buku-bukunya, cara beliau mengambil kebijakan pun pasti dengan perspektif itu. Saya pernah diajak ikut penelitian analisa buku-buku pendidikan agama dan diknas terkait itu.

***Masukan Anda untuk UIN ke depan terkait wacana gender?***

Jangan berkutat hanya di wacana saja, harus ada motor penggerak atau lokomotif untuk mendongkrak representasi perempuan.[]

MILATRI MUZAKKAR