

Kajian Profil Partisipasi Dosen Perempuan di Lingkungan Universitas Islam Bandung

¹Santi Indra Astuti dan ²Aan Julia

¹ Prodi Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116

² Prodi Akuntansi, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116

e-mail: ¹dyaning2001@yahoo.com, ²mutiah_aan@yahoo.com

Abstrak. Indikator kesetaraan gender di dunia kerja dapat tercermin dari profil partisipasi pekerja perempuan di sebuah lingkungan kerja. Universitas Islam Bandung (UNISBA) yang telah didirikan selama puluhan tahun, dikelola oleh dosen maupun karyawan baik laki-laki maupun perempuan. Penelitian ini dilakukan apakah kesetaraan gender telah diterapkan dengan baik dalam pengelolaan Unisba. Kajian Profil Partisipasi Dosen Perempuan mengolah data primer berupa data kepegawaian, dengan memilah data antara dosen perempuan dan laki-laki, ditinjau dari aspek akademis dan struktural. Untuk pendalaman analisis, dilakukan wawancara pada tokoh kunci yang berperandalam SDM. Hasil kajian memperlihatkan, terdapat beberapa fakultas yang masih didominasi oleh dosen laki-laki. Namun, ada pula sejumlah fakultas yang justru pada jabatan penting maupun pangkatannya dipuncaki oleh dosen perempuan.

Key Words: kesetaraan gender, profil partisipasi, data terpilah, dosen, struktural, akademis

1. Pendahuluan

A. Pendahuluan

Belakangan ini, media massa sering memuat profil perempuan-perempuan yang berprestasi di lingkungan perguruan tinggi. Namun secara umum jumlah dosen/peneliti perempuan masih tidak sebanding dengan kuantitas laki-laki. Kalau pun tersedia ruang-ruang bagi dosen perempuan, tampaknya partisipasinya tidak seluas dosen-dosen laki-laki. Kenyataan tersebut sama sekali belum mencerminkan idealisme kesetaraan gender yang mestinya terwujud di segala bidang, terlebih lagi untuk bidang yang sangat penting seperti pendidikan.

Ada banyak faktor yang melandasi terjadinya fenomena ini. Dari sisi individual, dosen perempuan mengemban peran ganda—ibu/istri/anak perempuan di rumah, dan seorang dosen di ruang publik, lengkap dengan tuntutan-tuntutan profesional. Dari sisi sosial, acap ditemukan prioritas-prioritas penugasan pada laki-laki. Alasannya beragam. Mulai dari tidak mau menambah beban kerja perempuan (yang sudah dibebani dengan kewajiban rumahan), sampai pada keraguan akan kapabilitas perempuan untuk mengemban tugas dan tanggungjawab yang dimaksud. Fenomena ini tidak hanya terjadi di lingkungan perguruan tinggi negeri saja. Tetapi juga terjadi di lingkungan perguruan tinggi swasta yang dilandaskan pada ideologi-ideologi atau nilai-nilai tertentu. Padahal, perguruan tinggi merupakan salah satu sumberdaya pembangunan bangsa. Sungguh mengkhawatirkan apabila asumsi rendahnya partisipasi dosen perempuan terbukti di sini. Bagaimana mungkin bicara tentang pemberdayaan perempuan jika agen kuncinya saja ternyata belum mencerminkan semangat pemberdayaan yang dilandasi pada kesetaraan?

Bertitiktolak dari kenyataan tersebut, maka penting dilakukan penelitian untuk melihat gambaran mengenai partisipasi dosen perempuan di lingkungan perguruan tinggi, baik perguruan tinggi negeri mau pun swasta.

Berbagai manfaat dapat diperoleh dari kajian ini. Pada level internal, data ini dapat dimanfaatkan sebagai landasan pengambilan keputusan-keputusan struktural dan mengembangkan ruang-ruang bagi keterlibatan perempuan lebih jauh lagi secara adil dan merata. Lebih jauh lagi, secara eksternal, adanya deskripsi *gender empowerment assesment* akan membuat perguruan tinggi—khususnya Pusat Studi Wanita (PSW)—dapat mengembangkan diri sekaligus mengikutsertakan pihak-pihak lain untuk bekerjasama dalam merancang, mengevaluasi, mau pun melaksanakan program-program pemberdayaan perempuan.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang situasi yang telah diuraikan, maka dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sbb. “Bagaimanakah gambaran mengenai partisipasi perempuan di lingkungan Universitas Islam Bandung?” Pada dasarnya, perumusan masalah ini merupakan wujud dari *gender empowerment assesment* dalam bentuk sederhana di lingkungan kelembagaan yang hendak diteliti, yakni Universitas Islam Bandung (Unisba). Selanjutnya, pertanyaan besar dalam rumusan permasalahan ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Bagaimana deskripsi data terpilah mengenai komposisi dosen laki-laki dan dosen perempuan dalam aspek akademis di lingkungan Unisba?
2. Bagaimana deskripsi data terpilah mengenai komposisi dosen laki-laki dan dosen perempuan dalam struktur kepegawaian dan struktural kelembagaan di lingkungan Unisba?

3. Kajian Pustaka

Penelitian ini bertitiktolak dari *Human Capital Theory* yang menganggap manusia sebagai sumberdaya utama yang berperan sebagai subjek, baik dalam upaya meningkatkan taraf hidup dirinya maupun dalam melestarikan dan memanfaatkan lingkungannya. Sesuai dengan teori ini, konsep apa pun harus didasarkan pada anggapan bawa modal yang dimiliki manusia terdapat dalam dirinya sendiri, berupa sikap, pengetahuan, keterampilan, dan aspirasi (Becker, 1993:21; Sudjana, 2000a:131; Suryadi, 1999:78 dalam Anwar, 2007:4). Teori-teori *human capital* menjadi landasan bagi kajian pemberdayaan manusia, khususnya perempuan, karena pembangunan bertumpu pada masyarakat tanpa membedakan laki-laki dan perempuan. Tantangan selanjutnya adalah menerjemahkan tujuan pembangunan ke dalam model pembangunan yang mampu mengeksplorasi peran aktif perempuan dan laki-laki sebagai subjek sekaligus objek pembangunan. Dengan kata lain, tantangannya kini adalah mewujudkan model pembangunan yang tidak bias gender.

Sebagai pengembangan dari model-model pembangunan berwawasan gender, sejak 1995 UNDP mengembangkan Indeks Pembangunan Gender (*Gender-Related Development Index*, GDI) dan Indeks Pemberdayaan Gender (*Gender Empowerment Measurement*, GEM). Indeks-indeks ini menjadi pendamping Human Development Index (HDI), atau lazim dikenal sebagai Indikator Pembangunan Manusia (IPM), dan diterapkan untuk mengukur hasil pembangunan di seluruh dunia, dan kesesuaiannya dengan HAM (Women, Law, and Developmental International, 2001).

Data UNDP paling mutakhir (2007) memperlihatkan, HDI Indonesia mencapai angka 0.728. Sementara, angka GDI tercatat sebesar 0.721. Terdapat disparitas antara HDI dan GDI sebesar 99,1 %. Artinya, indeks pembangunan Indonesia masih memperlihatkan ketimpangan antara laki-laki dan perempuan. Angka GEM malah lebih kecil lagi. Pada tahun 2001, posisi GEM Indonesia adalah 58.9, lebih rendah dari lima tahun sebelumnya yaitu 61.2 (UNDP, 2001).

Rendahnya GEM Indonesia disebabkan oleh pelbagai hal. Namun, permasalahan mendasar yang acap disoroti terkait dengan rendahnya partisipasi perempuan dalam pembangunan, di samping berbagai praktik diskriminasi terhadap perempuan yang masih ditemukan di mana-mana (Rencana Aksi Nasional-RAN PKHP, 2006). Ini terlihat dari banyaknya hukum dan peraturan yang bias gender, lemahnya kelembagaan dan jaringan pengarusutamaan gender, ketiadaan data menyangkut peran serta perempuan dalam institusi kerja, sekaligus terbatasnya akses perempuan dalam lapangan kerja, maupun terhadap kegiatan publik yang lebih luas.

Bertitiktolak dari fakta ini, maka dirumuskan Kualitas Hidup Perempuan (PKHP) sebagai bagian dari rencana pencapaian tujuan MDGs (Millennium Development Goals). Ini sejalan dengan rekomendasi World Bank dan Asia Development Bank, yang berbunyi "*The institutional framework for gender mainstreaming needs to be strengthened*" (2007). Salah satu cara memperkuat strategi pengarusutamaan gender (PUG) adalah dengan menyediakan basis data yang dikonstruksi melalui pendekatan *country gender assesment* (CGA), berupa basis data terpilah. Dengan memiliki basis data terpilah berwawasan gender, akan didapatkan gambaran tentang peran dan kiprah perempuan di lembaganya. Sehingga, dapat dijadikan landasan untuk merancang kebijakan yang semakin membuka ruang bagi keterlibatan aktif perempuan di ruang publik.

Dalam konteks penelitian ini, basis data terpilah digunakan untuk mendapatkan gambaran mengenai partisipasi dosen perempuan di lingkungan kerja masing-masing. Inti dari sistem pendidikan tinggi, selain peserta didik dan sistem atau mekanisme penyelenggaraan, adalah dosen atau staf pengajar. Dengan memperoleh data terpilah seputar partisipasi dosen akan diketahui apakah ruang-ruang yang dibuka bagi perempuan telah diisi sesuai dengan fungsi yang digariskan. Selain itu, adanya basis data terpilah ini lebih jauh lagi akan menginformasikan apakah kebijakan administrasi-struktural yang ditetapkan biro kepegawaian masing-masing, atau organisasi ybs., memang telah berwawasan gender.

4. Metode dan Sasaran Penelitian

Metode penelitian yang dipakai adalah deskriptif, yang bertujuan memaparkan fakta atau karakteristik populasi tertentu secara faktual dan cermat. Dalam hal ini, fakta yang akan dipaparkan adalah profil partisipasi perempuan dalam aspek akademis, karya ilmiah, jenjang kepegawaian dan struktural kelembagaan, dengan mengambil populasi dosen di lingkungan Unisba.

Guna memudahkan pengambilan data, maka populasi dibagi menjadi *cluster-cluster* berdasarkan fakultas di lingkungan Unisba, berjumlah tak kurang dari 9 fakultas. Teknik pengambilan data dilakukan dengan dua cara, yaitu (1) olah data primer dari berkas akademik, rekaman karya ilmiah, dan data kepegawaian, dan (2) wawancara dengan sejumlah narasumber kunci yang berperan dalam urusan SDM Unisba baik di tingkat Fakultas maupun Universitas. Penelitian ini bermaksud memperlihatkan gambaran data mengenai profil gender di lingkungan Unisba berdasarkan basis data

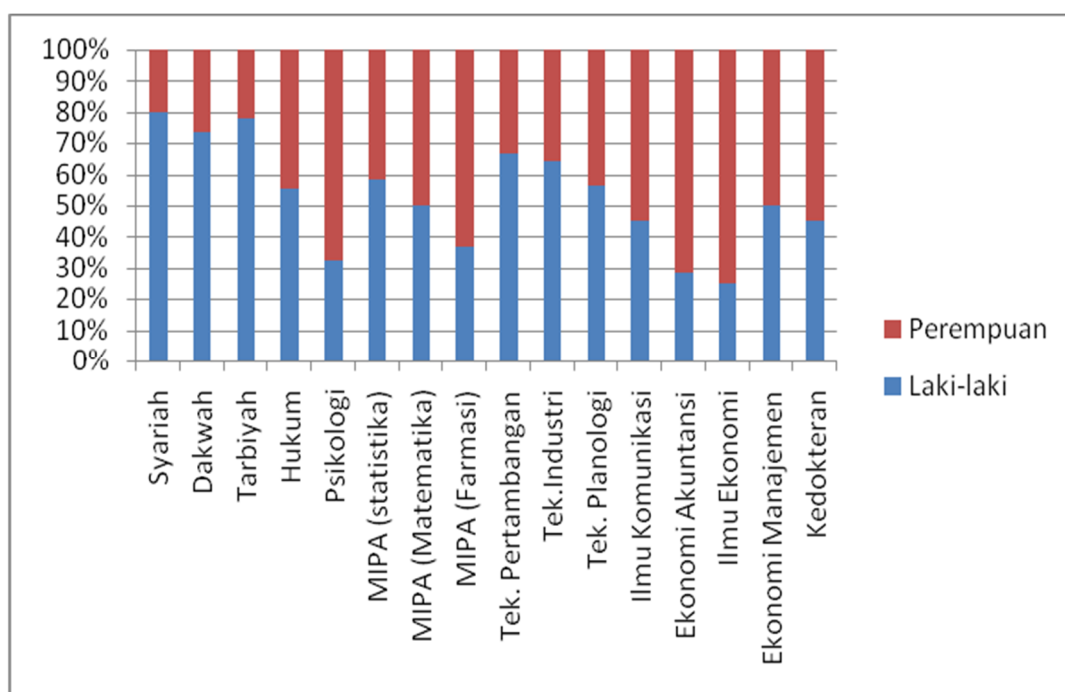
terpilah. Untuk itu, sumber data yang digunakan adalah data kepegawaian paling mutakhir, yang tersimpan di Unit Kepegawaian Unisba.

5. Temuan Penelitian

1) Profil Gender secara Umum

Seperti terlihat pada Tabel 1, yang memperlihatkan data menyeluruh partisipasi dosen di kepegawaian Unisba, maka jumlah tenaga dosen mencapai angka 427. Komposisi antara dosen perempuan (214) dan dosen laki-laki (213) yang hanya selisih satu orang tidaklah berbeda jauh persentasenya. Dengan demikian, jika dilihat profil secara keseluruhan, angka partisipasi dosen perempuan di lingkungan Unisba dapat dikatakan setara.

Diagram 1.
Komposisi Dosen Perempuan dan Laki-laki Per Program Studi/Fakultas



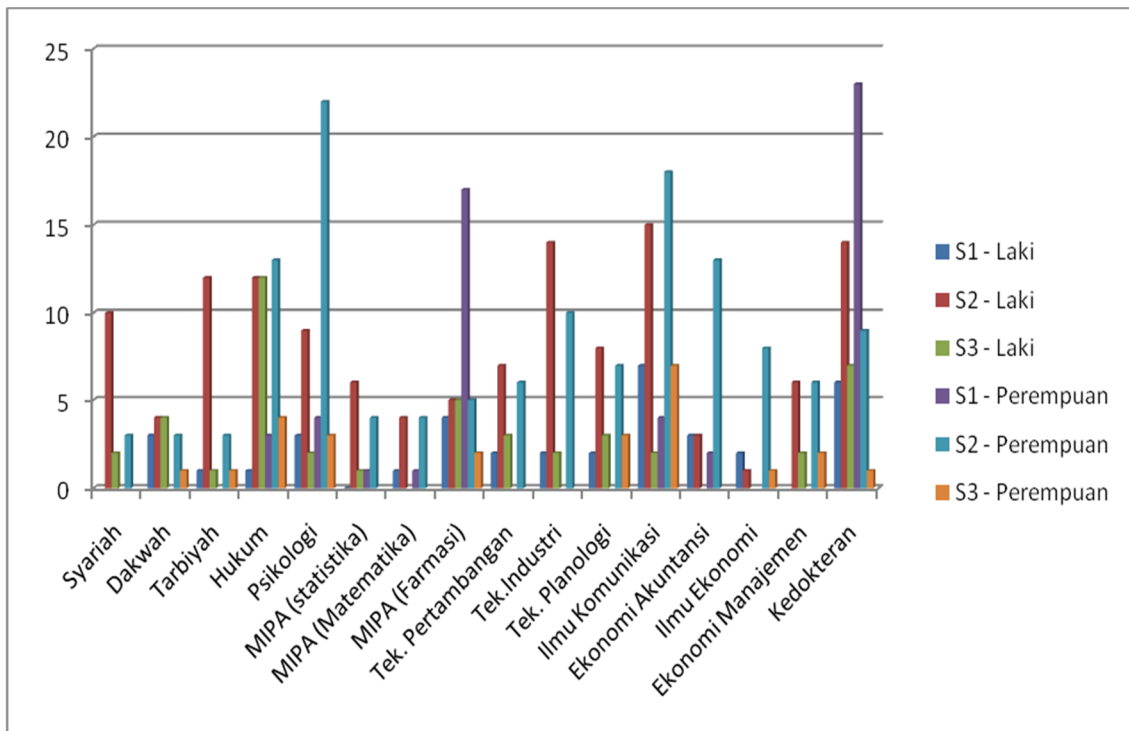
Sumber : Data Diolah

Di beberapa fakultas, proporsi antara dosen laki-laki dan perempuan tidak begitu timpang persentasenya. Misalnya, Fakultas/Prodi Ilmu Komunikasi dan Prodi Kedokteran. Namun, di sejumlah fakultas, jumlah laki-laki jauh lebih banyak dibandingkan jumlah dosen perempuan. Sebaliknya, terdapat beberapa Prodi yang secara menyolok didominasi oleh jumlah dosen perempuan. Inilah kasus pada Prodi-Prodi di lingkungan Fakultas Ekonomi, Prodi Psikologi, dan Prodi Farmasi FMIPA.

2) Profil Gender dari Aspek Pendidikan yang Telah Ditempuh

Untuk level pendidikan S1, fakultas yang telah memperlihatkan perimbangan dalam hal ini adalah Prodi Syariah dan Prodi MIPA Matematika.

Diagram 2.
Komposisi Tingkat Pendidikan Yang Ditamatkan oleh Dosen



Sumber : Data Diolah

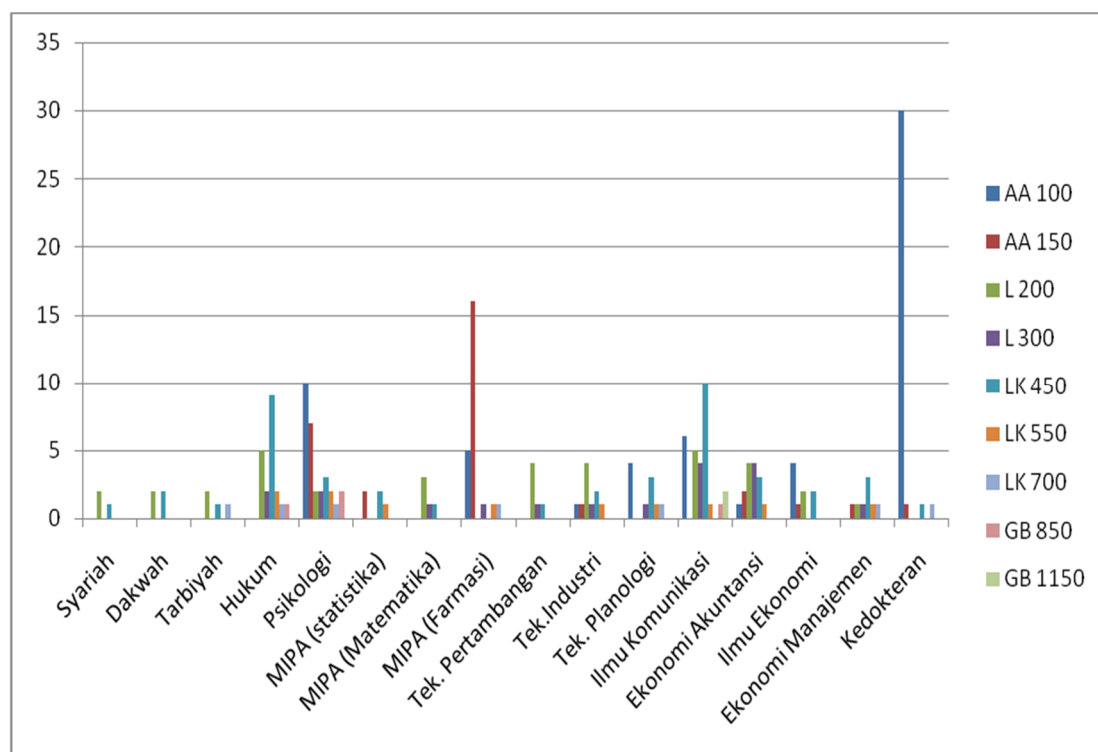
Untuk level pendidikan S2, komposisi seimbang antara dosen laki-laki dan perempuan yang telah menempuh pendidikan S2 terlihat pada profil Prodi Ekonomi Manajemen dan Prodi Matematika. Di Prodi Ekonomi Manajemen, jumlah dosen laki-laki bergelar S2 mencapai 6 orang (37.5%), sama persis dengan jumlah dosen perempuan Prodi Ekonomi Manajemen yang mencapai 6 orang (37.5%). Di Prodi MIPA Matematika, jumlah dosen laki-laki bergelar S2 setara dengan jumlah dosen perempuan S2, yaitu 4 orang (40%).

Untuk level pendidikan S3, maka tercatat tiga fakultas/prodi didominasi oleh dosen bergelar S3 perempuan. Rekor pertama diraih oleh Fakultas/Prodi Ilmu Komunikasi. Sebanyak 7 dosen perempuannya bergelar S3 (13.21%), bandingkan dengan dosen laki-laki bergelar S3 di lingkungan Fikom Unisba yang jumlahnya baru mencapai 2 orang (3.77%). Prestasi Prodi Ilmu Komunikasi disusul oleh Prodi Planologi Fakultas Teknik (13.04%) dan Fakultas Ekonomi Manajemen (12.5%).

3) Profil Gender dari Aspek Jabatan Fungsional

Data mengenai partisipasi dosen perempuan (dan dosen laki-laki) guna menilai level jabatan fungsional diambil dari data kepegawaian yang merinci jumlah dosen di setiap program studi terkait dengan angka kredit dan jabatan fungsionalnya. Sebagaimana terlampir, data tersebut menunjukkan sejumlah fakta terkait dengan jabatan fungsional dosen perempuan.

Diagram 4.
Komposisi Jabatan Fungsional Dosen Perempuan



Sumber: Data Diolah

Pertama, untuk level Asisten Ahli (AA) dosen perempuan, Prodi Kedokteran adalah juaranya. Sebanyak 30 dosen perempuan masih berada pada level fungsional AA (50%), disusul MIPA Farmasi sebanyak 16 dosen perempuannya (42.11%), dan pada tempat terakhir adalah Prodi Ilmu Ekonomi (4 dosen, 33.33%). Kesimpulannya, rendahnya partisipasi perempuan dalam kategori jabatan fungsional AA, lebih banyak terjadi pada kelompok dosen perempuan.

Pada strata fungsional tingkat Lektor, Prodi MIPA Matematika memiliki 4 dosen perempuan berstrata Lektor (40%), disusul Prodi Ekonomi Akuntansi (6 dosen, 39% tercatat berjumlah 6 orang, dengan persentase 39%), diikuti oleh Prodi Pertambangan (5 dosen, 27.78%). Bisa disimpulkan, pada fungsional Lektor, maka profil gendernya berimbang secara proporsional di beberapa prodi.

Pada kategori Lektor Kepala, dengan tidak membedakan antara LK 450, LK 550, dan LK 700, maka persentase dosen laki-laki berstrata Lektor Kepala yang terbanyak tercatat di Fakultas Tarbiyah yang mencapai 50% (9 orang), diikuti oleh Fakultas Syariah yang mencapai 46.67% (7 dosen), dan Fakultas Hukum sebesar 24.44% (11 orang). Partisipasi Lektor Kepala untuk kategori dosen perempuan yang tercatat paling tinggi adalah di Prodi Hukum, sebanyak 26.66% (12 dosen), disusul oleh Prodi Ekonomi Manajemen sebesar 25% (4 orang), dan Prodi MIPA Statistika dengan persentase 25% (3 orang). Dominasi dosen laki-laki berstrata fungsional ini merefleksikan ketidakproporsionalan komposisi dosen laki-laki dan perempuan di ketiga fakultas tersebut.

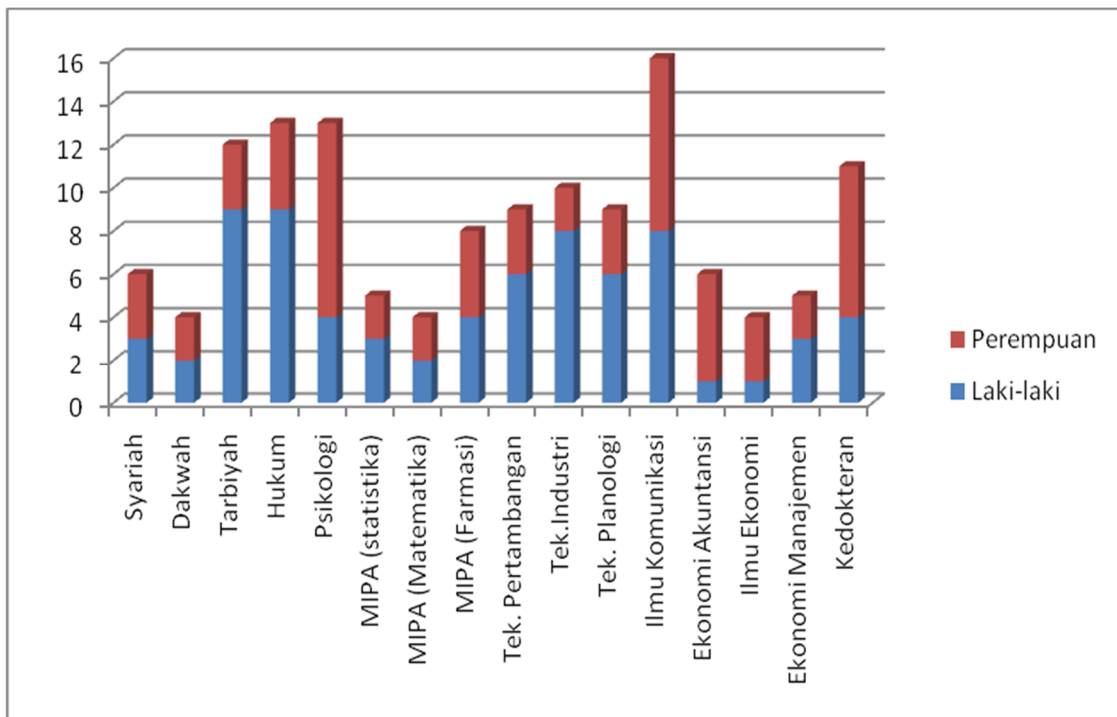
Kategori terakhir berkaitan dengan strata fungsional adalah Guru Besar. Tanpa membedakan komposisi GB 850 dan GB 1150, terlihat bahwa tidak semua prodi sudah memiliki Guru Besar. Untuk kategori Guru Besar laki-laki, semua Prodi MIPA belum memiliki, demikian pula Prodi Teknik, Ekonomi, Akuntansi, dan Komunikasi. Sementara itu, Guru Besar perempuan tersebar di beberapa fakultas/prodi, yaitu di Prodi Hukum sebanyak 1 orang (2.22%), Prodi Psikologi sebanyak 2 orang (4.65%) dan Prodi Komunikasi sebanyak 3 orang (5.66%). Dari aspek strata fungsional guru besar, keseluruhan jumlah Guru Besar laki-laki di lingkungan Unisba mencapai 8 orang, sedangkan Guru Besar perempuan berjumlah 6 orang.

Secara keseluruhan, dapat dilihat bahwa dari aspek strata fungsional, profil gender belum mencerminkan kesetaraan. Pada posisi kestrataan terendah, jumlah dosen perempuan lebih banyak daripada dosen laki-laki di strata tersebut. Sementara pada posisi kestrataan tertinggi, jumlah dosen laki-laki tetap lebih banyak dibandingkan jumlah dosen perempuan.

4) Profil Gender dari Aspek Jabatan Struktural

Tingkat partisipasi dosen perempuan selanjutnya akan dilacak dari jabatan struktural yang diemban oleh dosen-dosen di lingkungan Unisba, tanpa membedakan antara jabatan struktural di tingkat Dekanat, Kasie/Kabag, maupun Kasie Lab.

*Diagram 5.
Komposisi Jabatan Struktural Berdasarkan Gender di UNISBA*



Sumber : Data Diolah

Berdasarkan data kepegawaian yang paling mutakhir, ternyata tidak semua prodi memperlihatkan profil kesetaraan gender yang proporsional dari segi jabatan struktural.

Prodi-prodi yang memperlihatkan kesetaraan profil gender adalah Prodi Syariah, Dakwah, MIPA Matematika, MIPA Farmasi, dan Prodi Komunikasi—masing-masing berimbang antara partisipasi dosen laki-laki dan perempuan yang menduduki jabatan struktural sebesar fifty-fifty alias 50%:50%.

6. Kesimpulan

Ditinjau dari aspek akademis, makaprofil gender antara dosen perempuan dan laki-laki belum merata atau setara. Dosen perempuan lebih banyak yang tingkat pendidikannya lebih rendah daripada dosen laki-laki. Selain itu, persentase dosen perempuan yang meraih gelar jenjang tertentu, semakin tinggi jenjangnya, makasemakinsedikit.

Ditinjau dari aspek struktur kepegawaian dan strata fungsional, belum terdapat profil setara gender yang merata di seluruh program studi. Pada beberapa prodi, strata fungsional yang tinggi didominasi laki-laki. Namun pada tingkat guru besar, tidak begitu banyak berbeda. Demikian pula pada aspek jabatan structural. Semua ini bukan dikarenakan adanya sistem yang menghambat potensi maupun karir dosen perempuan. Melainkan karena kesibukan atau prioritas pribadi.

7. Daftar Pustaka

- Anwar. 2007. Manajemen Pemberdayaan Perempuan: Perubahan Sosial Melalui Pembelajaran Vocational Skill pada Keluarga Nelayan. Bandung: Alfabeta.
- Buchori, Chitrawati & Lisa Cameron. 2003. Kesetaraan Gender dan Pembangunan di Indonesia. (UN Human Development Report 2003. Gender-Related Development Index-GDI).
- Women, Law, and Development International & Human Rights Watch Women's Rights Project. 2001. Hak Asasi Kaum Perempuan: Langkah demi Langkah. Panduan Praktis Menggunakan Hukum dan Mekanisme Hak Asasi Manusia Internasional untuk Membela Hak Asasi Manusia Kaum Perempuan. Jakarta: Sinar Harapan
- _____. 2006. Rencana Aksi Nasional Peningkatan Kualitas Hidup Perempuan Tahun 2005-2006. Jakarta: Kementerian Negara Pemberdayaan Perempuan Republik Indonesia.
- _____. 2006. Indonesia: Country Gender Assessment. Jakarta: ADB.