

MEMBANGUN KAMPUS (STAIN PEKALONGAN) YANG SENSITIF GENDER

Triana Sofiani

Dosen Jurusan Syariah STAIN Pekalongan

Mbaxnana@yahoo.co.id

Abstract: *This study moved from the reality of the problems that have been the subject of conversation in forums network PSG / PSW throughout Indonesia, both PTAIN/S and Public Higher Education, regarding the condition of lack of response to campus officials agenda promoted by the PSG/ PSW in their respective campuses. Even in some of the Islamic university, menganggap that the PSG / PSW is only a collection of the women (read: wife) against men (read: husband). Although the reality is not as extreme in the STAIN Pekalongan, but in this study the authors wanted to see, rather than despite not prove but at least read the truth of the conclusion of the friends network. The author did not conduct in-depth research with a particular approach to scientific method, but the writer is trying to read the reality of everyday experience of the author as part of the academic community in the STAIN Pekalongan. This study is intended as a preliminary description in order to be a reference for the development of ideas STAIN Pekalongan and also be a reference for researchers who want to conduct in-depth research or create a baseline study on gender sensitivity in STAIN Pekalongan toward campus of Rahmatan Lil'Alamin.*

Keywords : *Gender of Sensitive, Rahmatan Lil 'Alamin, Gender Mainstreaming*

Abstrak : Penelitian ini berpinjak dari realitas masalah yang telah menjadi subyek pembicaraan di forum jaringan PSG / PSW di seluruh Indonesia, baik PTAIN / S dan Perguruan Tinggi Umum, mengenai kondisi kurangnya respon terhadap agenda pejabat kampus dipromosikan oleh PSG / PSW di kampus masing-masing. Bahkan di beberapa universitas Islam, menganggap bahwa PSG / PSW hanya koleksi wanita (baca: istri) terhadap laki-laki (baca: suami). Meskipun kenyataannya tidak seekstrim di STAIN

Pekalongan, tetapi dalam penelitian ini penulis ingin melihat, daripada meskipun tidak membuktikan tapi setidaknya membaca kebenaran kesimpulan dari jaringan teman-teman. Penulis tidak melakukan penelitian mendalam dengan pendekatan tertentu untuk metode ilmiah, tetapi penulis mencoba untuk membaca realitas pengalaman sehari-hari penulis sebagai bagian dari civitas akademika STAIN Pekalongan. Penelitian ini dimaksudkan sebagai gambaran awal untuk menjadi acuan bagi pengembangan ide-ide STAIN Pekalongan dan juga menjadi acuan bagi para peneliti yang ingin melakukan penelitian mendalam atau membuat studi baseline pada sensitivitas gender dalam STAIN Pekalongan menuju kampus *rahmatan lil'alam*.

Kata Kunci: Sensitivitas Gender, Rahmatan Lil'Alamin, Pengarusutamaan Gender

Pendahuluan

Berbincang mengenai sensitivitas gender dengan segala permasalahan yang melingkupinya dalam konteks Perguruan Tinggi Agama Islam, merupakan sebuah gagasan yang menarik dan menantang, mengingat wacana gender di lingkungan PTAIN/S kurang mendapatkan respon positif bahkan menimbulkan resistensi dari kalangan civitas akademika, terutama para Pejabat Kampus. Sebanyak 85 % pengurus PSG/W di PTAIN/S seluruh Indonesia mengatakan hal yang sama terkait kondisi kurang adanya respon para pejabat kampus terhadap agenda yang diusung oleh PSG/W di Kampus masing-masing. Bahkan di beberapa Perguruan Tinggi Islam, menganggap bahwa PSG/W hanya merupakan kumpulan dari para kaum perempuan (baca: Istri) untuk melawan kaum laki-laki (baca: suami).

Realitas tersebut tidak hanya terjadi di lingkungan PTAI saja, akan tetapi di lingkungan Perguruan Tinggi Non PTAI, juga mengalami hal yang sama. Data ini merupakan hasil kesimpulan diskusi jaringan PSW/G PTAIN/S se Indonesia yang dilaksanakan setiap tahun oleh Kemenag RI dan juga diskusi jaringan PSW/G PTAI dan PTU se Jawa Tengah pada setiap tahunnya. Wacana gender masih dianggap kurang begitu penting, bahkan tidak penting dalam konteks organisational Perguruan Tinggi (Islam) secara menyeluruh sebagai satu kesatuan sistem. Sehingga bangunan kesadaran untuk mewujudkan kampus yang sensitif gender, juga hanya teraktualisasi dalam lingkup kesadaran personal masing-masing civitas akademika. Padahal sebagai sebuah lembaga pendidikan formal yang berbasis keagamaan,

PTAIN/S (UIN, IAIN dan STAIN) memiliki kekuatan strategis untuk memproduksi dan / atau mereproduksi ajaran atau doktrin baru berbasis gender dalam konteks keislaman, yang dapat disebarluaskan dengan melibatkan seluruh elemen di dalamnya (*stakeholders*).

Di sisi lain, Perguruan Tinggi (Islam) sebagai agen perubahan sosial, juga harus mampu memainkan perannya secara dinamis dan proaktif dalam mensikapi berbagai realitas yang semakin berkembang dalam konteks global, termasuk perubahan-perubahan dalam konteks pemikiran dan keilmuan. Pemikiran dan sikap tradisional yang masih melingkupi pola pikir intelektual kampus harus segera dibongkar. Kehadirannya diharapkan mampu membawa perubahan dan kontribusi yang berarti bagi perbaikan ummat, baik pada dataran intelektual teoritis maupun praktis dan dituntut mampu menjalankan fungsinya, dalam bidang pengembangan dan penerapan ilmu pengetahuan, sekaligus melakukan dekonstruksi nilai sosial budaya yang terkandung didalamnya termasuk nilai-nilai kesetaraan dan keadilan gender.

Pemikiran tersebut menjadi menarik dan penting untuk dikaji dalam konteks STAIN Pekalongan, sebagai salah satu Perguruan Tinggi Islam di Indonesia

yang sedang membangun tekad dan cita-cita organisasional untuk mewujudkan lembaga PTAI berbasis riset menuju kampus *Rahmatan Lil'Alamin*. Untuk mewujudkan cita-cita tersebut, tentu sangat diperlukan pijakan awal dengan cara melakukan reinterpretasi atas doktrin dan ajaran yang *bias* gender menuju doktrin dan ajaran yang sensitif gender. Lebih lanjut, dalam tataran praxis, gerakan menuju kampus STAIN Pekalongan yang sensitif gender harus secara serius dijadikan agenda untuk segera diimplementasikan ke dalam kebutuhan strategis maupun kebutuhan praktis gender. Hal ini mengacu pada tiga alasan mendasar (Mahpur, 2006 : 23). *Pertama*, lembaga pendidikan adalah wadah institusional dimana semua pegawai (laki-laki dan perempuan) mengekspresikan segala potensinya, mengaktualisasikan dan mendefinisikan identitas dirinya. *Kedua*, lembaga pendidikan merupakan institusi dinamis yang menyiapkan, memproduksi dan mengembangkan potensi sumberdaya manusia. *Ketiga*, lembaga pendidikan mereproduksi ideologi atau doktrin tertentu, baik melalui kebijakan atau *via* inkulturasi atmosfer kerja. Usaha tersebut dapat dilaksanakan melalui kegiatan membangun sikap sensitif gender dikalangan civitas akademika dengan

menerapkan strategi pengarusutamaan gender, dalam bingkai kampus yang *Rahmatan Lil'Alamin*.

Pembahasan

1. Konsep Gender Dan Seks

Konsep gender tidak akan bisa dipahami secara komprehensif tanpa melihat konsep jenis kelamin(sex). Kekeliruan pemahaman dan pencampuradukan kedua konsep tersebut sebagai sesuatu yang tunggal, akan melanggengkan ketimpangan dan ketidakadilan. Dalam kamus bahasa Inggris, *sex* dan *gender*, sama-sama diartikan sebagai jenis kelamin (Echol, 1993 : 263). Akan tetapi dalam literatur lain (Tierney, tt : 153), keduanya mempunyai arti yang berbeda. Seks adalah pembagian jenis kelamin yang ditentukan secara biologis dan melekat pada jenis kelamin tertentu, dengan (alat) tanda-tanda tertentu pula. Alat-alat tersebut selalu melekat pada manusia selamanya, tidak dapat dipertukarkan, bersifat permanen, dan dapat dikenali semenjak manusia lahir. Itulah yang disebut dengan ketentuan Tuhan atau kodrat. Sedangkan gender adalah sifat yang melekat pada laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosio- kultural. Gender bukan kodrat atau ketentuan Allah SWT, karena terkait dengan proses

keyakinan bagaimana seharusnya laki-laki atau perempuan berperan dan bertindak sesuai tata nilai ketentuan sosial-budaya masyarakatnya.

Nassarudin Umar menegaskan, konsep gender adalah konsep dimana pembagian peran antara laki-laki dan perempuan tidak didasarkan pada pemahaman yang bersifat normatif dan kategori biologis melainkan pada kualitas dan *skill* berdasarkan konvensi-konvensi sosial (Umar, 1999 : 35). Sebagai konsep sosial-budaya, perbincangan gender tentu lebih dinamis karena mempertimbangkan variable psiko-sosial yang berkembang di masyarakat. Perbedaan gender (*gender differences*) antara laki-laki dan perempuan terjadi melalui proses yang panjang. Pembentukan gender ditentukan oleh sejumlah faktor yang ikut membentuk, kemudian disosialisasikan, diperkuat, bahkan di konstruksi melalui sosial atau kultural, dilanggengkan oleh interpretasi agama dan mitos-mitos, seolah-olah telah menjadi keyakinan. Proses sosialisasi yang panjang dan penguatan secara kultural bahkan oleh negara atas idiologi gender menjadikan seolah-olah gender sama dengan jenis kelamin biologis (Fakih, 1997 : 8-9).

Konsep gender juga dimaknai sebagai fenomena sosial-budaya, yaitu sebab akibat atau implikasi sosial

(kemasyarakatan) yang muncul dalam masyarakat karena perbedaan yang didasarkan pada perbedaan jenis kelamin, laki-laki dan perempuan. Akibat - akibat sosial ini bisa berupa pembagian kerja, sistem penggajian, proses sosialisasi dan sebagainya. Gender sebagai fenomena budaya berarti akibat-akibat atau implikasi dalam budaya (yaitu pada pola dan isi pemikiran) yang muncul dalam masyarakat karena adanya klasifikasi dualistis yang didasarkan pada perbedaan antara laki dan perempuan. Selain itu, konsep gender juga perlu dipahami sebagai kesadaran sosial. Gender sebagai kesadaran sosial adalah kesadaran di

kalangan warga masyarakat bahwa hal-hal yang berasal atau diturunkan dari perbedaan antara laki-laki dan perempuan adalah hal-hal yang bersifat sosial budaya atau merupakan sesuatu yang dibentuk oleh tatanan. Disini warga masyarakat mulai menyadari bahwa pembagian kerja antara laki-laki dan perempuan misalnya bukanlah sesuatu yang alami, yang telah ditakdirkan, yang diterima begitu saja, tetapi merupakan produk sejarah adaptasi atau hubungan masyarakat dengan lingkungan (Mufiadah, 2012 : 1). Untuk lebih jelasnya konsep gender dan seks, lihat tabel di bawah ini.

Tabel 1. Identifikasi Seks dan Gender

Identifikasi	Laki-laki	Perempuan	Sifat	Kategori Seks/ Gender
Ciri Biologis	Penis, Jakun, Sperma	Vagina, payudara, ovum, rahim (haid, melahirkan, menyusui)	Tidak dapat dipertukarkan, kodrati, pemberian tuhak	Seks
Sifat/karakter	Rasional Kuat Cerdas Pemberani Superior Maskulin	Emosional Lemah Bodoh Penakut Inferior Feminin	Ditentukan oleh masyarakat. Disosialisasikan. Dimiliki oleh laki-laki dan perempuan. Dapat berubah	Gender

Peran	Kepala keluarga Pencari nafkah Pemimpin Direktur Kepala kantor Pilot Dokter Sopir Mandor	Ibu rumah tangga Manajemen rumah tangga Dipimpin Sekretaris Pramugari Perawat Pembantu rumah tangga Buruh	sesuai kebutuhan Konstruk masyarakat Dapat berubah sesuai kebutuhan	Gender
-------	--	--	---	--------

Lebih jauh perbedaan laki-laki dan perempuan bukan merupakan masalah bagi kebanyakan orang, tetapi perbedaan ini menjadi masalah ketika menghasilkan ketidaksetaraan, dimana laki-laki memperoleh dan menikmati kedudukan yang lebih baik dan menguntungkan daripada perempuan. Jadi yang menjadi persoalan bukan hanya perbedaan laki-laki dan perempuan, akan tetapi perbedaan laki-laki dan perempuan telah menjadi landasan ketidaksetaraan tersebut, karena masyarakat memandang perempuan lebih rendah dari pada laki-laki. Gender sebagai persoalan sosial-budaya adalah ketidaksetaraan gender yang menghasilkan pelbagai bentuk ketidakadilan dan penindasan berdasar

jenis kelamin dan perempuan merupakan pihak yang lebih rentan sebagai korban. Semuanya ini merupakan kenyataan yang dibentuk oleh tatanan sosial, budaya dan sejarah, karena itu sebenarnya dapat dan perlu dirubah. Perubahan ini tentu saja tidak mudah, karena untuk dapat melakukannya diperlukan analisis serta penarikan kesimpulan yang tepat.

2. Sensitivitas Gender : Prinsip Terwujudnya Keadilan-Kesetaraan Gender

Sensitivitas gender adalah kemampuan dan kepekaan seseorang dalam melihat dan menilai hasil pembangunan dan aspek kehidupan lainnya dari perspektif gender

(disesuaikan kepentingan yang berbeda antara laki-laki dan perempuan) (BKKBN, 2009 : 26). Secara konseptual, sensitifitas gender adalah kemampuan memahami ketimpangan gender terutama dalam pembagian kerja dan pembuatan keputusan yang mengakibatkan berkurangnya kesempatan dan rendahnya status sosial ekonomi perempuan dibandingkan laki-laki. Ketimpangan gender menunjukkan adanya ketidakadilan (*gender gap*) dan diskriminasi antara perempuan dan laki-laki dalam berbagai aspek kehidupan, baik dalam rumah tangga, masyarakat dan negara.

Rendahnya sensitifitas gender, menurut Robert Chamber terjadi karena adanya berbagai bias atau *kekeliruan sistematis* dalam perencanaan, maupun pelaksana pembangunan yang akhirnya menimbulkan marginalisasi salah satu jenis kelamin, dan biasanya adalah perempuan.. Kerancuan dan *bias* yang menganggap gender sebagai kodrat laki-laki dan perempuan, telah tersosialisasi hampir setara peradaban manusia, berkembang dan mempengaruhi berbagai kebudayaan, sehingga melahirkan berbagai bentuk dan realitas bias gender yang senantiasa berkembang. Terbentuk keyakinan ataupun kepercayaan manusia, mempengaruhi perkembangan

epistemologi ilmu pengetahuan, mengkontaminasi tafsir keagamaan, merasuki berbagai undang-undang, hukum, menyusupi kebijakan, bahkan telah menjadi *common sense* di banyak budaya dan identitas, serta telah terinternalisasi dalam pola pikir masyarakat.

Sensitivitas gender merupakan prinsip terwujudkan keadilan dan kesetaraan gender, yaitu suatu kondisi dimana porsi dan siklus sosial perempuan dan laki-laki setara, serasi, seimbang dan harmonis. Kondisi ini dapat terwujud apabila terdapat perlakuan adil antara perempuan dan laki-laki. Penerapan kesetaraan dan keadilan gender harus memperhatikan masalah kontekstual dan situasional, bukan berdasarkan perhitungan secara matematis dan tidak bersifat universal. Jadi konsep kesetaraan adalah konsep filosofis yang bersifat kualitatif, tidak selalu bermakna kuantitatif. Sedangkan pengertian kesetaraan gender adalah, kondisi dimana perempuan dan laki-laki menikmati status yang setara dan memiliki kondisi yang sama untuk mewujudkan secara penuh hak-hak asasi dan potensinya bagi pembangunan di segala bidang kehidupan. Keadilan gender adalah, suatu kondisi adil untuk perempuan dan laki-laki melalui proses budaya dan kebijakan yang

menghilangkan hambatan-hambatan berperan bagi perempuan dan laki laki. Hal tersebut dipertegas oleh Fakih, bahwa Ketidakadilan gender yang banyak menimpa perempuan termanifestasikan dalam beberapa bentuk yaitu stereotipe, subordinasi, marjinalisasi, beban ganda, dan kekerasan (Fakih, 1997 : 10). Manifestasi ketidakadilan tersebut tidak dapat dipisahkan, saling terkait dan berpengaruh secara dialektis.

Terwujudnya kesetaran dan keadilan gender ditandai dengan tidak adanya diskriminasi antara perempuan dan laki-laki, dan dengan demikian mereka memiliki akses, partisipasi, kontrol dan manfaat dalam pembangunan. Akses adalah kesempatan yang sama bagi perempuan dan laki-laki pada sumberdaya pembangunan. Contoh: memberikan kesempatan yang sama memperoleh informasi pendidikan dan kesempatan untuk meningkatkan karir bagi PNS laki laki dan perempuan. Partisipasi adalah, perempuan dan laki-laki berpartisipasi yang sama dalam proses pengambilan keputusan. Contoh: memberikan peluang yang sama antara laki-laki dan perempuan untuk ikut serta dalam menentukan pilihan pendidikan di dalam rumah tangga; melibatkan calon pejabat struktural baik dari pegawai laki-laki maupun perempuan yang berkompotensi dan memenuhi syarat

Fit an Proper Test secara obyektif dan transparan. Sedangkan, kontrol adalah perempuan dan laki-laki mempunyai kekuasaan yang sama pada sumber daya pembangunan. Contoh: memberikan kesempatan yang sama bagi PNS laki-laki dan perempuan dalam penguasaan terhadap sumberdaya (misalnya: sumberdaya materi maupun non materi daerah) dan mempunyai kontrol yang mandiri dalam menentukan apakah PNS mau meningkatkan jabatan struktural menuju jenjang yang lebih tinggi. Manfaat adalah, pembangunan harus mempunyai manfaat yang sama bagi perempuan dan laki-laki. Contoh: Program pendidikan dan latihan (Diklat) harus memberikan manfaat yang sama bagi PNS laki laki dan perempuan.

Secara lebih riinci, untuk mengetahui apakah laki-laki dan perempuan telah setara dan berkeadilan, dapat dilihat pada : 1. Seberapa besar akses dan partisipasi atau keterlibatan perempuan terhadap peran sosial dalam kehidupan baik dalam keluarga masyarakat, dan dalam pembangunan. 2. Seberapa besar control serta penguasaan perempuan dalam berbagai sumber daya manusia maupun sumber daya alam dan peran pengambilan keputusan dan lain sebagainya. 3. Seberapa besar manfaat yang diperoleh perempuan dari hasil

pelaksanaan berbagai baik sebagai pelaku maupun sebagai pemanfaat dan penikmat hasilnya.

3. Sensitivitas Gender Dalam Islam

Sejak 15 abad yang lalu Islam telah menghapuskan diskriminasi berdasarkan jenis kelamin. Islam memberikan posisi yang tinggi kepada perempuan. Prinsip kesetaraan dan keadilan gender dalam Islam tertuang dalam Kitab Suci Al-Quran. Dalam ajaran Islam tidak dikenal adanya isu gender yang berdampak merugikan perempuan. Islam bahkan menetapkan perempuan pada posisi yang terhormat, mempunyai derajat, harkat, dan martabat yang sama dan setara dengan laki – laki. Islam memperkenalkan konsep relasi gender yang mengacu kepada ayat – ayat Al-Qur'an substantive yang sekaligus menjadi tujuan umum syariah.

Al-Qur'an sebagai *Hudanlinnas*, petunjuk bagi umat manusia, dan kehadiran Nabi Muhammad SAW dengan sunnahnya, sebagai *Rahmatan lil alamin*, tentu saja memberikan keteguhan bahwa Islam adalah agama yang ramah perempuan, dan tidak membedakan jenis kelamin. Islam datang untuk membebaskan manusia dari berbagai bentuk ketidakadilan. Sejak awal dipromosikan, Islam adalah agama pembebasan. Islam adalah agama

ketuhanan sekaligus agama kemanusiaan dan kemasyarakatan. Dalam pandangan Islam, manusia mempunyai dua kapasitas, yaitu sebagai hamba dan sebagai representasi Tuhan (khalifah) tanpa membedakan jenis kelamin, etnik, dan warna kulit. Islam mengamanatkan manusia untuk memperhatikan konsep keseimbangan, keserasian, keselarasan, dan keutuhan, baik sesama manusia maupun manusia dengan lingkungan alamnya.

Menurut Nasaruddin Umar, ada beberapa ukuran yang dapat digunakan sebagai pedoman untuk melihat prinsip-prinsip kesetaraan gender dalam Al-Qur'an, antara lain (Umar, 2012 : 5):

a. Laki-Laki Dan Perempuan Sama-Sama Sebagai Hamba

Salah satu tujuan penciptaan manusia adalah untuk menyembah kepada Tuhan (QS. Az-Dzariyat/51:56). Dalam kapasitas manusia sebagai hamba, tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Keduanya mempunyai potensi dan peluang yang sama untuk menjadi hamba ideal, yaitu dalam Al-Qur'an biasa diistilahkan sebagai orang-orang yang bertaqwa, dan untuk mencapai derajat bertaqwa ini tidak dikenal adanya perbedaan jenis kelamin, suku bangsa atau kelompok etnis tertentu. Dalam kapasitas

sebagai hamba, laki-laki dan perempuan masing-masing akan mendapatkan penghargaan dari Tuhan sesuai dengan kadar pengabdianya (Q.S. al-Nahl/16:97).

b. Laki-Laki dan Perempuan sebagai Khalifah di Bumi

Maksud dan tujuan penciptaan manusia di muka bumi, selain untuk menjadi hamba yang tunduk dan patuh serta mengabdikan kepada Allah swt, juga untuk menjadi khalifah di bumi (QS. Al-An'am/6:165). Kata *Khalifah* tidak menunjuk kepada salah satu jenis kelamin atau kelompok etnis tertentu. Laki-laki dan perempuan mempunyai fungsi yang sama sebagai khalifah, yang akan bertanggungjawabkan tugas-tugas kekhalifahannya di bumi, sebagaimana halnya mereka harus bertanggung jawab sebagai hamba Tuhan.

c. Laki-Laki Dan Perempuan Menerima Perjanjian Primordial

Laki-laki dan perempuan sama-sama mengemban amanah dan menerima perjanjian primordial dengan Tuhan. Seperti diketahui, menjelang seorang anak manusia keluar dari rahim ibunya, ia terlebih dahulu harus menerima perjanjian dengan Tuhannya (QS. Al-A'raf/7:172). Tidak ada seorangpun anak manusia lahir

di muka bumi yang tidak berikrar akan keberadaan Tuhan, dan ikrar mereka disaksikan oleh para malaikat. Tidak ada seorangpun yang mengatakan tidak. Dalam Islam, tanggung jawab individual dan kemandirian berlangsung sejak dini, yaitu sejak dalam kandungan. Sejak awal sejarah manusia dalam Islam tidak dikenal adanya diskriminasi jenis kelamin. Laki-laki dan perempuan sama-sama menyatakan ikrar ketuhanan yang sama. Rasa percaya diri seorang perempuan dalam Islam seharusnya terbentuk sejak lahir, karena sejak awal tidak pernah diberikan beban khusus berupa dosa warisan seperti yang dikesankan di dalam tradisi Yahudi-Kristen, yang memberikan citra negatif begitu seseorang lahir sebagai perempuan. Dalam tradisi ini, perempuan selalu dihubungkan dengan drama kosmis, di mana Hawa dianggap terlibat di dalam kasus keluarnya Adam dari surga. Al-Qur'an yang mempunyai pandangan positif terhadap manusia, Al-Qur'an menegaskan bahwa Allah memuliakan seluruh anak cucu Adam (Q.S. Al-Isra/17:70). Dalam Al-Qur'an, tidak pernah ditemukan satupun ayat yang menunjukkan keutamaan seseorang karena faktor jenis kelamin atau karena keturunan suku bangsa tertentu.

d. Adam dan Hawa, Terlibat Secara Aktif Dalam Drama Kosmis

Semua ayat yang menceritakan tentang drama kosmis, yakni cerita tentang keadaan Adam dan pasangannya di surga sampai keluar ke bumi, selalu menekankan kedua belah pihak secara aktif dengan menggunakan kata ganti untuk dua orang yakni kata ganti untuk Adam dan Hawa, seperti dapat dilihat dalam beberapa kasus berikut ini: Keduanya diciptakan di surga dan memanfaatkan fasilitas surga (Q.S. Al-Baqarah/2:35); Keduanya mendapat kualitas godaan yang sama dari syaitan (Q.S. Al-A'raf/7:20); Samasama memakan buah khuldi dan keduanya menerima akibat jatuh ke bumi (Q.S. al-A'raf/7:22); Sama-sama memohon ampun dan sama-sama diampuni Tuhan (Q.S. Al-A'raf/7:23); Sama-sama memohon ampun dan sama-sama diampuni Tuhan (Q.S. Al-A'raf/7:23); Setelah di bumi, keduanya mengembangkan keturunan dan saling melengkapi dan saling membutuhkan (Q.S. Al-Baqarah/2:187). Adam dan Hawa disebutkan secara bersama-sama sebagai pelaku dan bertanggung jawab terhadap drama kosmis tersebut. Jadi, tidak dapat dibenarkan jika ada anggapan yang menyatakan perempuan sebagai mahluk penggoda yang menjadi penyebab

jatuhnya anak manusia ke bumi penderitaan.

e. Laki-Laki dan Perempuan Sama-sama Berpotensi Meraih Prestasi

Dalam hal peluang untuk meraih prestasi maksimum, tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan, sebagaimana ditegaskan secara khusus di dalam tiga ayat Al-Qur'an (Q.S. Ali Imran/3:195, Q.S. An-Nisa/4:124 dan Q.S. Mu'min/40:40). Ayat-ayat ini mengisyaratkan konsep kesetaraan gender yang ideal dan memberikan ketegasan bahwa prestasi individual, baik dalam bidang spiritual maupun urusan karier profesional, tidak mesti dimonopoli oleh salah satu jenis kelamin saja. Laki-laki dan perempuan memperoleh kesempatan yang sama meraih prestasi optimal. Namun, dalam kenyataan di masyarakat, konsep ideal ini masih membutuhkan tahapan dan sosialisasi, karena masih terdapat sejumlah kendala, terutama kendala budaya yang sulit diselesaikan. Salah satu obsesi Al-Qur'an ialah terwujudnya keadilan di dalam masyarakat. Keadilan dalam Al-Qur'an mencakup segala segi kehidupan umat manusia, baik sebagai individu maupun sebagai anggota masyarakat. Karena itu, Al-Qur'an tidak mentolerir segala bentuk penindasan, baik berdasarkan kelompok

etnis, warna kulit, suku bangsa dan kepercayaan, maupun yang berdasarkan jenis kelamin. Jika terdapat suatu hasil pemahaman atau penafsiran yang bersifat menindas atau menyalahi nilai-nilai luhur kemanusiaan, maka hasil pemahaman dan penafsiran tersebut terbuka untuk diperdebatkan.

Dengan melihat paparan yang dikemukakan oleh Nasaruddin Umar tersebut, terlihat bahwa di dalam Al-Qur'an, sebetulnya sudah menyebutkan adanya keadilan dan kesetaraan antara laki-laki dan perempuan. Namun di dalam kenyataan sehari-hari keadilan dan kesetaraan gender sebagaimana yang diamanahkan oleh Al-Qur'an tersebut bias dikatakan masih jauh dari harapan.

B. Membaca Sensitivitas Gender Di STAIN Pekalongan

Menurut teorinya, suatu lembaga yang dalam hal ini adalah Perguruan Tinggi, apakah telah mengaplikasikan nilai-nilai kesetaraan gender atau belum, bisa di lihat dari lingkungan sosial budayanya ketika organisasi tersebut dibangun. Apabila suatu lembaga atau Perguruan Tinggi dibangun pada saat lingkungan sosial budayanya masih bias gender, maka akan sangat mungkin jika Perguruan Tinggi tersebut bias gender. Dalam konteks STAIN Pekalongan,

lingkungan sosial yang melingkupi realitas masyarakat *dus* civitas akademika pada saat awal berdirinya *notabene* masih kental dengan kultur patriarkhi. Birokrasi yang terkesan kaku, di sisi lain figur pimpinan yang karismatik dengan penokohan para Kyai sebagai pendiri yang merintis dan merancang cikal bakal IAIN sebelum menjadi STAIN, memberi kesan bahwa bangunan STAIN Pekalongan awal, masih kental dengan cerminan bias gender. Akan tetapi, lambat laun bias gender di lembaga STAIN Pekalongan mulai agak terkikis dengan berdirinya Pusat Studi Gender (PSG) pada tahun 2000. Meski demikian bukan berarti STAIN Pekalongan sekarang ini sudah sensitif gender, karena masih ada beberapa hal yang terlihat netral gender (Hidayat, 2005 : 88), bahkan bias gender. Hal tersebut terbukti dengan belum adanya integrasi kesetaraan gender secara sistemik ke dalam seluruh sistem kelembagaan dan struktur, termasuk kebijakan, program, proyek, budaya organisasi dan juga sistem pembelajaran. Untuk menelusuri lebih jauh tentang STAIN Pekalongan, akan dilihat dari beberapa hal antara lain:: 1). visi-misi Lembaga; 2). program dan kebijakan lembaga; 3). pola struktur kelembagaan; 4). budaya kelembagaan; 5). sistem pembagian kerja; 6). Pendayagunaan dan

pengembangan SDM; 7). Sarana – prasarana kelembagaan 8). Sistem pembelajaran dan; 9) respon civitas akademika terhadap isu gender.

1. Visi–Misi STAIN Pekalongan.

Visi adalah rangkaian kalimat yang menyatakan cita-cita atau impian sebuah organisasi yang ingin dicapai di masa depan, atau dapat dikatakan bahwa visi merupakan pernyataan *want to be* dari organisasi. Dalam visi suatu organisasi terdapat juga nilai-nilai, aspirasi serta kebutuhan organisasi dimasa depan. Sebagaimana diungkapkan oleh Kotler, bahwa visi adalah pernyataan tentang tujuan organisasi yang diekspresikan dalam [produk](#) dan pelayanan yang ditawarkan, kebutuhan yang dapat ditanggulangi, kelompok masyarakat yang dilayani, nilai-nilai yang diperoleh serta aspirasi dan cita-cita masa depan. Sedangkan, misi adalah pernyataan tentang apa yang harus dikerjakan oleh lembaga dalam usahanya mewujudkan Visi. Misi merupakan sesuatu yang nyata untuk dituju serta dapat pula memberikan petunjuk garis besar cara pencapaian Visi.

Visi STAIN Pekalongan adalah: “Sebagai lembaga Pendidikan Tinggi Islam terdepan dalam mengembangkan kualitas keilmuan dan kepribadian yang bernafaskan nilai-nilai Islam serta

mempunyai kepedulian terhadap tuntutan kebutuhan lokal dan global”. Adapun Misi STAIN Pekalongan adalah:

1. Mengembangkan Pendidikan dan pembelajaran, Penelitian dan Pengabdian kepada masyarakat dengan manajemen berkualitas, yang mampu memenuhi kebutuhan masyarakat dan siap menghadapi kompetensi global, nasional dan regional dengan landasan nilai-nilai Islam.
2. Mengantarkan mahasiswa menjadi Sarjana Muslim yang memiliki keluasan ilmu ke-Islaman, kematangan profesional, kedalaman aqidah dan keluhuran akhlak.
3. Mengembangkan ilmu-ilmu ke-Islaman melalui pengkajian dan penelitian yang bermanfaat bagi pengembangan cakrawala pemikiran dan memberi kontribusi terhadap konsep-konsep pemberdayaan dan pengembangan masyarakat.

Dalam Visi- misi STAIN Pekalongan sebagaimana di atas, tidak menyebut tentang istilah gender ataupun jenis kelamin tertentu, bahkan kedua jenis kelamin (laki-laki dan perempuan). Ada beberapa kata yang disebut dan yang bisa diasumsikan sebagai objek dan/ atau subjek yang mewakili jenis kelamin (*sex*) antara lain, masyarakat dan mahasiswa. Kata masyarakat dan mahasiswa tentu

bermakna *muliti interpretable* sesuai dengan kebutuhan objek dan/atau subjek sasaran yang akan di bidik, bisa laki-laki, bisa perempuan, atau bahkan laki-laki dan perempuan secara keseluruhan. Meskipun ukuran sensitivitas bukan pada istilah yang secara implisit – tekstual harus disebutkan dalam rangkaian kalimat, akan tetapi kalimat yang tidak secara pasti menyebut pada istilah tertentu, akan membuka peluang untuk *multi intepreted*, sehingga tidak keliru apabila dikatakan hal tersebut merupakan salah satu indikator dari adanya netralitas gender atau yang disebut dengan *gender blind*.

Istilah gender juga tidak terdapat dalam visi-misi masing-masing jurusan maupun di masing-masing UPT, seperti Puskom, PPMP, P3M, lembaga Bahasa maupun Perpustakaan, dan juga di tingkat lembaga Non struktural dan UKM mahasiswa, maupun Administrasi kecuali di dalam visi-misi Pusat Studi Gender (PSG) sebagai lembaga Non struktural dan UKM SIGMA, dimana keduanya dianggap sebagai lembaga yang paling bertanggungjawab terhadap hal-hal yang terkait dengan perspektif gender, dengan segala permasalahan yang melingkupinya.

2. Kebijakan Dan Program Lembaga.

Kebijakan dan program STAIN Pekalongan dapat di lihat pada perangkat lunak kebijakan dan instrumen kebijakan yang berupa produk tertulis dan dituangkan dalam arah pengembangan dan program kerja STAIN Pekalongan. Arah pengembangan STAIN Pekalongan secara konseptual telah tertuang dalam Rencana Induk Pengembangan STAIN Pekalongan, yang diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pembangunan. Untuk mewujudkan STAIN sebagai PTAI terkemuka, pada tahap awal telah dirumuskan rencana strategis sebagai berikut:

- a. Peningkatan Pengembangan dan Pemberdayaan SDM.
- b. Pengembangan Jurusan dan Prodi.
- c. Pengembangan Kurikulum dan Mutu Akademik.
- d. Pengembangan Kajian Keilmuan.
- e. Pengembangan Perpustakaan.
- f. Pengembangan Sistem Informasi.
- g. Pengembangan Penerbitan Ilmiah.
- h. Pengembangan Penelitian dan Pengabdian Masyarakat.
- i. Pengembangan Organisasi dan Kegiatan Kemahasiswaan.
- j. Peningkatan Sistem Pelayanan Akademik dan Kemahasiswaan.

- k. Penambahan dan Pemberdayaan Sarana dan Prasarana Penunjang.
- l. Pengembangan Kerjasama PT dan Kelembagaan.
- m. Pengembangan Sistem manajemen yang visioner, profesional, terbuka, akuntabilitas, kolektif dan teamwork.

Arah pengembangan tersebut menjadi pijakan bagi pengembangan STAIN Pekalongan ke depan yang dalam pelaksanaannya dituangkan dalam bentuk program baik program STAIN Pekalongan secara keseluruhan maupun program masing-masing jurusan, UPT dan Administrasi. Sama dengan visi-misi, dalam arah pengembangan kebijakan STAIN Pekalongan juga tidak disebut tentang perspektif gender, atau bisa dikatakan bersifat netral gender. Meski demikian, bukan berarti pada tahap perencanaan kebijakan dan program tidak melibatkan partisipasi perempuan. Proporsi jumlah perempuan (tenaga edukatif dan administrasi), ketika mengikuti rapat dalam tahap perencanaan kebijakan dan program setiap tahunnya justru melebihi ketentuan kuota 30%. Perimbangan jumlah tersebut, meskipun penting akan tetapi bukan merupakan tujuan akhir, karena ketika para perempuan yang mengikuti rapat kerja perencanaan kebijakan, program dan anggaran masih belum peka gender, maka

kebijakan, program dan anggaran yang dihasilkan juga akan netral bahkan bias gender.

Lebih lanjut, di lihat pada tahap pelaksanaan Kebijakan dan program STAIN Pekalongan secara umum, maupun per jurusan dan juga UPT STAIN Pekalongan juga banyak yang melibatkan kaum perempuan. Berbagai program dan kegiatan yang melibatkan perempuan dan memberikan kesempatan perempuan untuk memperoleh akses dan manfaat yang sama atas program-program tersebut, misalnya: program penelitian yang dilaksanakan oleh P3M setiap tahunnya, program beasiswa dan masih banyak lagi program dan kegiatan lainnya yang melibatkan pegawai/ dosen perempuan, dengan tidak membedakan dengan pegawai/dosen laki-laki. Meski demikian pelaksanaan program tersebut masih belum mempertimbangkan perimbangan jumlah antara laki-laki dan perempuan, sehingga masih terkesan netral gender. Artinya bahwa, perimbangan jumlah antara laki-laki dan perempuan yang terkena sasaran program dan kebijakan, tidak ditentukan dengan menggunakan analisis gender, melainkan hanya karena secara kebetulan jumlah perempuan yang mengakses program tersebut lebih banyak dari pada jumlah kaum laki-laki.

3. Pola Struktur Kelembagaan.

Struktur kelembagaan STAIN Pekalongan terdiri dari Susunan organisasi STAIN yang meliputi, antara lain:

- a. Ketua dan Pembantu Ketua.
- b. Senat .
- c. Jurusan.
- d. Pusat Penelitian dan pengabdian kepada Masyarakat.
- e. Kelompok Dosen.
- f. Bagian Administrasi.
- g. Unit Pelaksana Teknis meliputi: Perpustakaan , Pusat Komputer, Pusat Bahasa. Pusat Penjamin Mutu Pendidikan, dan P3M
- h. Lembaga Nonstruktural.

Komposisi jumlah Perempuan yang menduduki posisi strategis, baik pada level pembuat kebijakan, tenaga pengajar maupun pegawai memang lebih sedikit dibandingkan dengan laki-laki. Misalnya, pada level Ketua dan Pembantu Ketua semua dijabat oleh laki-laki, bahkan pada periode terakhir ini, anggota senat semuanya dijabat oleh laki-laki. Di jurusan, kaum perempuan menduduki level jabatan kedua, misalnya ketua prodi 2 orang (PBA dan Ekos), di UPT hanya perpustakaan yang dijabat oleh perempuan. Pada level bagian administrasi, ada 2 orang perempuan yang menduduki level pimpinan yaitu Kasubag Umum dan Kasubag Kepegawaian.

Komposisi perbandingan jumlah dosen perempuan dan laki-laki (dosen tetap, honor dan luar biasa), juga tidak seimbang, yaitu dosen laki-laki sebanyak kurang lebih 113 orang dan dosen perempuan sebanyak kurang lebih 46 orang, atau kurang lebih 32 % dari jumlah dosen yang ada. Meski sudah memenuhi kuota 30%, akan tetapi masih ada ketimpangan jumlah antara dosen laki-laki dan perempuan. Berangkat dari realitas tersebut, dalam konteks struktur kelembagaan hal ini juga bisa dijadikan sebagai salah satu indikasi bahwa STAIN Pekalongan belum sensitif gender, meskipun jumlah tersebut itu bukan hal utama dari suatu lembaga dikatakan sensitif atau belum sensitif gender.

4. Budaya organisasi atau Kelembagaan

Menurut Tosi, Rizzo, Carroll seperti yang dikutip oleh Munandar (Munandar, 2004 : 9), budaya organisasi adalah cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi. Kampus sebagai suatu organisasi atau lembaga, sama juga dengan organisasi atau lembaga pada umumnya, maka yang dimaksud dengan budaya kampus adalah cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu dari civitas

akademika terhadap para personal di lingkungan kampus, secara khusus terhadap perempuan, sehingga sangat mempengaruhi pola hubungan antar personal dalam manajemen universitas. Budaya organisasi yang sensitif gender bisa dilihat dari beberapa hal, misalnya hiasan atau pajangan pada ruangan, pengaturan kerja, penawaran peran, pemberian dukungan, bahasa yang digunakan secara personal (lelucon, idiom dan pola komunikasi) dan bentuk ekspresi lainnya. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Pekalongan sebagai sebuah lembaga atau organisasi, juga mempunyai budaya organisasi tersendiri dan merupakan nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam organisasi dan dijadikan filosofi kerja civitas akademika dan yang menjadi panduan bagi kebijakan organisasi. Beberapa realitas yang ada di STAIN Pekalongan yang kurang ramah gender, atau menunjukkan gejala budaya kelembagaan yang belum sensitif gender, antara lain terlihat pada: sering ada lontaran lelucon atau komentar yang menganggap PSG sebagai kumpulan perempuan penentang suami; masih adanya anggapan bahwa Gender identik dengan kaum perempuan; adanya penyamaan antara PSG sebagai lembaga kajian dengan Dharmawanita; kurang adanya apresiasi terhadap staf perempuan

untuk menduduki posisi struktural pengambil kebijakan; kurang adanya respon terhadap kinerja staf perempuan yang mampu memberikan kontribusi lebih terhadap lembaga dan; *rolling* staf ke UPT dan jurusan tidak memperlihatkan proporsi jumlah representasi antara staf laki-laki dan perempuan.

5. Sistem Pembagian Kerja.

Di STAIN Pekalongan, sistem pembagian kerja tidak berdasarkan pertimbangan gender, sehingga mengakibatkan proporsi pembagian kerja yang timpang antara laki-laki dan perempuan. Hal ini terlihat pada, pengaturan jadwal mengajar tidak disesuaikan dengan kegiatan reproduksi, karena masih banyak dosen perempuan yang memiliki anak balita diberi jam mengajar terlalau pagi dan terlalu sore, sehingga masih ada dosen perempuan yang membawa anak balitanya ke ruang kelas ketika mengajar.

6. Pengembangan SDM.

Peningkatan dan pengembangan SDM di STAIN Pekalongan, dilakukan dengan memberikan izin kepada para karyawan dan dosen baik laki-laki maupun perempuan untuk melaksanakan studi lanjut, baik program S1, S2 maupun S3, maupun melalui pelatihan dan

seminar. Untuk mendukung pengembangan sumber daya Manusia tersebut, STAIN Pekalongan juga memberikan beasiswa kepada para karyawan dan dosen yang ingin melanjutkan studinya. Pertimbangan pemberian ijin maupun penunjukan pengembangan SDM dilakukan berdasarkan kebutuhan, bukan pada pertimbangan memberikan akses dan manfaat yang sama atas program tersebut. Selain itu dalam penerimaan pegawai dan dosen, juga tidak memperlihatkan perimbangan jumlah proporsi antara laki-laki dan perempuan.

7. Sarana Prasarana Kelembagaan.

Sarana dan prasarana suatu lembaga yang sensitif gender, bisa dilihat dengan mempertimbangkan kebutuhan berbeda antara laki-laki dan perempuan, pemanfaatan sarana-prasarana tidak terjadi dominasi atas dasar perbedaan jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan. Di STAIN Pekalongan, beberapa sarana-prasarana sudah mempertimbangkan kebutuhan yang berbeda antara laki-laki dan perempuan, misalnya kamar mandi untuk dosen, staf dan mahasiswa laki-laki dan perempuan terpisah. Akan tetapi, untuk hal lainnya seperti penitipan anak dan juga sarana-prasarana yang memberikan kemudahan

bagi perempuan hamil misalnya, belum ada. Akhirnya yang terjadi dosen dan staf perempuan yang mempunyai anak balita masih membawa anaknya ke ruang kelas dan ruang kerja dan bagi yang sedang hamil juga masih harus naik tangga manual untuk mengajar dan/ atau menuju ruang kantornya.

8. Sistem Pembelajaran.

Pembelajaran Responsif Gender adalah, pembelajaran yang memasukkan dimensi keadilan dan kesetaraan gender pada tahap perencanaan/persiapan pembelajaran; pelaksanaan/proses Pembelajaran dan; evaluasi Pembelajaran. Sistem pembelajaran di STAIN Pekalongan, belum memperlihatkan responsif gender. Misalnya, belum ada mata Kuliah khusus terkait dengan isu gender, meski ada beberapa dosen telah mengintegrasikan isu gender dalam mata kuliahnya; model pembelajaran para dosen masih menggunakan model konvensional terutama dosen-dosen yang sudah tua; masih banyak dosen yang melontarkan lelucon yang tidak ramah gender ketika kuliah berlangsung, dengan mengambil contoh pada salah satu jenis kelamin dalam hal ini adalah perempuan.

9. Respon Civitas Akademika Terkait Isu Gender.

Di STAIN Pekalongan, isu gender masih merupakan menjadi bagian dari kesadaran personal dan bukan merupakan kesadaran kolektif. Sosialisasi gender masih dianggap menjadi wilayah dan tanggungjawab Pusat Studi Gender dengan penokohan citra PSG sebagai lembaga yang bertanggung jawab pada penyebaran isu-isu gender dan ditingkat mahasiswa diwakili oleh SIGMA (Studi Gender Mahasiswa). STAIN Pekalongan secara keseluruhan maupun per jurusan dan UPT tidak pernah merespon isu gender baik dalam ranah kelembagaan, maupun dalam proses pembelajaran. Misalnya, tidak pernah ada pelatihan berperspektif gender yang diselenggarakan oleh STAIN Pekalongan, jurusan tarbiyah, jurusan syariah maupun UPT.

Anggapan sebagian besar civitas akademika bahwa gender identik dengan urusan perempuan mengakibatkan isu-isu gender identik dengan isu perempuan sehingga kebijakan, program dan lain-lain juga cenderung kurang sensitif gender. Bahkan secara umum, hampir semua civitas akademika mengidentikan dharmawanita sama dengan PSG, yaitu sama-sama berkiprah untuk kepentingan kaum perempuan *an sich* dan juga terkait

dengan semua yang berbau perempuan, sehingga kesalahan dalam pemahaman ini, mengakibatkan kebijakan dan anggaran yang dibuat terkait dengan pengembangan PSG justru bias gender.

C. Mewujudkan Kampus STAIN Pekalongan (Yang) Sensitif gender

Selama ini, istilah gender dianggap sebagai produk pemikiran barat, dan Islam dianggap tidak megakomodir tentang kesetaraan dan keadilan gender, bahkan agama (Islam) dituduh sebagai legitimator ketidakadilan gender. Alih-alih Pendidikan Islam juga dianggap sebagai salah satu transformator dalam memperteguh nilai-nilai ketidakadilan gender. Tuduhan yang keliru tersebut bukan tanpa bukti, karena memang dalam realitasnya, lembaga pendidikan Islam, mulai dari tingkat dasar sampai Perguruan Tinggi, masih menganut doktrin tradisional yang cenderung kurang mengaplikasikan nilai-nilai kesetaraan gender, meskipun hal tersebut sebenarnya bukan roh dari agama (Islam) itu sendiri (Muhammad, 2003 : 233), akan tetapi pelaku-pelaku yang ada dalam isntitusi (Islam) tersebutlah yang mengkontruksi sekaligus mendekonstruksi pola pikir *bias* gender, yang dipengaruhi oleh latar sosial budaya dan kepentingan serta bentuk dan

metode yang digunakan (Ilyas, 2003 : xix).

Dengan kata lain, membangun kesetaraan dan keadilan gender di lingkup Perguruan Tinggi, terutama Perguruan Tinggi Islam, memang sulit dilakukan secara cepat, karena masih mengalami kendala-kendala yang bersumber dari legitimasi konstruksi budaya, interpretasi agama, dan juga kebijakan politik kampus yang sering kurang mencerminkan sensitifitas gender (netral gender atau bahkan *bias* gender). Oleh karena itu, upaya membangun kampus yang sensitif gender sangat perlu dilakukan secara bertahap, terus menerus, sistematis dan berkelanjutan yang secara sadar melibatkan seluruh komponen civitas akademika, dengan cara membangun budaya dan sikap *sensitif gender* dikalangan civitas akademika, mengabsorpsi dan merumuskan kebijakan yang sensitif *gender* bagi seluruh stafnya. Kesetaraan dan keadilan gender di perguruan tinggi akan terwujud jika secara personal masing-masing individu telah memiliki sensitifitas gender, dan secara kelembagaan telah mengimplementasikan kebijakan reponsif gender.

Dalam konteks STAIN Pekalongan sebagai salah satu lembaga Perguruan Tinggi (Islam) yang merupakan bagian dari agen perubahan social dan juga

merupakan wadah transfer ilmu pengetahuan bagi peserta didik (laki-laki-perempuan), maka disamping harus menjalankan fungsinya dalam bidang pengembangan dan penerapan ilmu pengetahuan, diharapkan juga mampu melaksanakan dekonstruksi nilai sosial budaya yang terkandung di dalamnya dan yang berbasis pada nilai-nilai Islam, diantaranya nilai-nilai relasi gender, yang memang tidak bertentangan dengan roh Islam itu sendiri. Profil atau peta kondisi obyektif relasi gender yang ada di lingkungan perguruan tinggi (Islam), seperti STAIN Pekalongan, seharusnya bisa menjadi acuan rancang bangun instrumen pembangunan dalam proses terciptanya sensitivitas gender, khususnya di lembaga Pendidikan Tinggi Islam.

Berdasarkan data di lapangan sebagaimana pemaparan pada point B di atas, dapat disimpulkan bahwa, kondisi di STAIN Pekalongan masih cenderung kurang sensitif atau bahkan adann yang bias gender, meski sebagian besar netral gender. Hal ini terlihat dari jumlah perempuan yang menduduki posisi strategis sangat minim baik pada level pembuat kebijakan maupun tingkat tenaga pengajar dan pegawai administrasi. Misalnya, tidak ada pejabat rektorat yang perempuan-Ketua dan Pembantu Ketua 1,2 dan 3 di jabat oleh laki-laki, bahkan

anggota senat semuanya di jabat oleh laki-laki. Di UPT dan Jurusan, jumlah pejabat perempuan hanya 3 orang, itupun yang menduduki *Top Leader* hanya di Perpustakaan, dan di bagian administrasi juga hanya ada 2 orang perempuan, yaitu Kasubag umum dan Kasubag Kepegawaian. Ini berarti bahwa, persentase angka pejabat perempuan sangat sedikit dibandingkan dengan pejabat laki laki. Ada beberapa penjelasan mengenai kecenderungan sedikitnya pejabat perempuan. *Pertama*, fenomena tersebut erat kaitannya dengan fakta ketimpangan jumlah tenaga administrasi dan edukatif perempuan jika dibandingkan dengan tenaga administrasi dan edukatif laki-laki. *Kedua*, latar belakang pendidikan maupun kepangkatan dosen maupun tenaga administrasi perempuan lebih rendah dibanding jika dibandingkan dengan dosen dan tenaga administrasi laki-laki. Hal ini dapat di lihat pada data penyebaran berdasarkan kepangkatan dan pendidikan dosen maupun tenaga administrasi, sebagaimana data yang ada di Kepegawaian STAIN Pekalongan. Oleh karena itu, beberapa langkah yang seharusnya dilakukan untuk mengembangkan sensitivitas gender di STAIN Pekalongan, antara lain: mempelajari kembali visi dan misi lembaga; komitmen dari pimpinan

lembaga yang mencerminkan dukungan akan perubahan; mengembangkan kebijaksanaan dan petunjuk tentang gender dalam organisasi secara tertulis dan disahkan lembaga; membuat data pilah gender sebagai landasan untuk melakukan upaya perubahan menuju perencanaan yang lebih sensitivitas gender; mengembangkan kebijakan tentang kesempatan yang sama bagi semua staf mencakup prosedur perekrutan, teknik wawancara, kondisi kerja antara staf tetap dan kontrak, kondisi kerja, promosi, pengembangan sumber daya manusia, dan perlakuan yang sama tanpa membedakan jenis kelamin terhadap semua staf ; mengembangkan iklim kerja yang kondusif bagi perempuan, dan tidak mendiskriminasi perempuan berdasarkan status perkawinan dan keluarganya; melakukan analisa terhadap posisi struktural dan hirarkis antara perempuan dan laki-laki dalam organisasi, serta melakukan tindakan untuk membuat lebih seimbang dan menambah jumlah perempuan pada posisi senior; mengaplikasikan budaya organisasi untuk memastikan bahwa hal itu sensitif gender; melibatkan perempuan dalam pengambilan keputusan baik yang formal maupun in formal; melaksanakan pelatihan penyadaran gender bagi semua aktor kunci baik perempuan maupun laki-

laki; menggunakan bahasa dan praktek komunikasi yang sensitif gender dan; memasukan kurikulum integrasi adil gender dalam proses pembelajaran.

Langkah-langkah tersebut dapat dijadikan sebagai acuan untuk melakukan perubahan sebuah lembaga Perguruan Tinggi dalam rangka membangun sensitifitas gender menuju terciptanya kesetaraan antara laki-laki dan perempuan, dengan memperhatikan kebutuhan gender strategis dan kebutuhan gender praktis. Kebutuhan gender strategis adalah kebutuhan kesetaraan dan keadilan gender yang didasarkan pada substansi masalah berdasarkan aspek filosofis dan fungsional terkait dengan posisi dan keberadaan laki-laki maupun perempuan dalam setiap acuan kebijakan yang ada di masing-masing fakultas atau unit tertentu. Sedangkan kebutuhan gender praktis adalah kebutuhan yang langsung bisa dipenuhi secara operasional dan teknis terkait dengan implementasi pengarusutamaan gender di setiap kebijakan masing-masing institusi.

Didalam tahap pelaksanaan kebijakan, diperlukan pula syarat-syarat untuk menjamin bahwa STAIN Pekalongan siap untuk melaksanakan kebijakan yang responsif gender, syarat tersebut mencakup : 1. Pemahaman tentang kebijakan yang responsif gender;

2. Sikap dan keberpihakan atas kebijakan yang responsif gender; 3. Kesiapan sumber daya untuk pelaksanaan kebijakan responsif gender dan; 4. Struktur birokrasi yang akan digunakan juga mencerminkan responsivitas gender. Dalam hal ini harus ada representasi yang seimbang antara jumlah laki-laki dan perempuan untuk setiap Unit organisasi. Dengan memenuhi syarat tersebut maka diharapkan kebijakan yang responsif gender dapat dilakukan secara konsisten untuk mencapai tujuan sesuai yang diharapkan. Mungkin tidak ada yang berbeda dengan pelaksanaan kebijakan dan program pada umumnya, akan tetapi pada syarat-syarat kesiapan pelaksanaan program dan kebijakan yang responsif gender, ada warna kesetaraan gender yang ditanamkan, sehingga sebelum pelaksanaan kebijakan dan program, semua komponen yang terlibat sudah mempunyai pemahaman yang baik tentang kesetaraan gender dan mengapa kebijakan itu disusun sedemikian rupa untuk mencapai tujuan sebagaimana yang diharapkan.

Penutup

Kampus yang sensitif gender adalah kampus yang di dalamnya tidak ada ketimpangan gender terutama dalam pembagian kerja dan pembuatan

keputusan yang mengakibatkan berkurangnya kesempatan dan rendahnya status sosial perempuan dibandingkan laki-laki. Sensitivitas gender merupakan prinsip terwujudnya keadilan dan kesetaraan gender, yaitu suatu kondisi dimana porsi dan siklus sosial perempuan dan laki-laki setara, serasi, seimbang dan harmonis. Kondisi ini dapat terwujud apabila terdapat perlakuan adil antara perempuan dan laki-laki. Penerapan kesetaraan dan keadilan gender harus memperhatikan masalah kontekstual dan situasional, bukan berdasarkan perhitungan secara matematis dan tidak bersifat universal. Jadi konsep kesetaraan adalah konsep filosofis yang bersifat kualitatif, tidak selalu bermakna kuantitatif. Sedangkan pengertian kesetaraan gender adalah, kondisi dimana perempuan dan laki-laki menikmati status yang setara dan memiliki kondisi yang sama untuk mewujudkan secara penuh hak-hak asasi dan potensinya bagi pembangunan di segala bidang kehidupan. Keadilan gender adalah, suatu kondisi adil untuk perempuan dan laki-laki melalui proses budaya dan kebijakan yang menghilangkan hambatan-hambatan berperan bagi perempuan dan laki-laki.

Membangun kampus yang sensitif gender harus dilakukan secara bertahap, terus menerus, sistematis dan

berkelanjutan yang secara sadar melibatkan seluruh komponen civitas akademika, dengan cara membangun budaya dan sikap *sensitif gender* dikalangan civitas akademika, mengabsorpsi dan merumuskan kebijakan yang sensitif *gender* bagi seluruh stafnya. Kesetaraan dan keadilan gender di perguruan tinggi akan terwujud jika secara personal masing-masing individu telah memiliki sensitifitas gender, dan secara kelembagaan telah mengimplementasikan kebijakan reponsif gender

DAFTAR PUSTAKA

- Tierney, Helen (ed), tt, dalam *Women's Studies Encyclopedia*, Vol.1, New York: Green Wood Press.
- Lips, Hilary M, 1993, *Sex and Gender : An Introduction*, London: Mayfield Publising Company, 1993
- Muhammad, Husein, 2003, *Islam Agama Ramah Perempuan*, Yogyakarta: LKIS
- , 1999, "Refleksi Teologis Kekerasan Terhadap Perempuan" dalam *Menakar Harga Perempuan*, Bandung: Mizan
- Ilyas, Hamim dan kawan-kawan, 2003, *Perempuan Tertindas?: Kajian Hadist-hadist Misoginis*, Yogyakarta: PSW UIN Yogyakarta

- Echols, John M dan Hasan Shadily, 1993, *Kamus Inggris Indonesia*, Jakarta: Gramedia
- Mahpur, 2006, “ *Baseline Study Kesetaraan Gender di UIN Malang*”, dalam *Jurnal Egalita Vol.1 No 2, tahun 2006* UIN Malang.
- Faqih, Mansour, 1997, *Gender dan Transformasi sosial* , Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- , 1999, *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Umar, Nazarudin, 1999, *Argumen Kesetaraan Gender Perspektif Alquran*, Jakarta: Paramadina
- , 1999, *Argumen Kesetaraan Gender Perspektif Alquran*, Jakarta: Paramadina PSW UIN Yogya (editor: Rahmad Hidayat), *Gender Best Practice: PUG dalam UIN Sunan Kalijaga*, Yogyakarta: PSW Press, 2005.
- Ilyas, Yunahar, 1996, *Kesetaraan Gender Dalam Alquran, Studi Pemikiran Mufasir*, Yogyakarta: Labda Press
- Zaitunah Subhan, 1999, *Tafsir Kebencian, Studi Bias Gender dalam tafsir Alquran*, Yogyakarta: LKIS
- Internet:**
- Mufidah, CH, 2012, “ *Rekonstruksi Keadilan dan Kesetaraan Gender dalam Konteks Sosial Budaya dan Agama*” , dalam *ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/egalita/article/download/.../pdf* di akses 10 Mei 2012
- Umar, Nazarudin, 2012, “*Prinsip-Prinsip Keadilan Gender dalam Al-Qur'an*”, yang dimuat dalam [file:///C:/Users/HHPavilion/Downloads/download keadilan dan kesetaraan gender/prinsip-prinsip kesetaraan gender.htm](file:///C:/Users/HHPavilion/Downloads/download%20keadilan%20dan%20kesetaraan%20gender/prinsip-prinsip%20kesetaraan%20gender.htm), di akses tanggal 8 Mei 2012
- www.stain-pekalongan.ac.id