

**PENGARUSUTAMAAN GENDER DALAM KEBIJAKAN DI  
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

**SKRIPSI**

**Diajukan Oleh:**

**SYARIFAH HUSNUL KHATIMAH**

**NIM. 190801047**

**Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Pemerintahan**

**Program Studi Ilmu Politik**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY**

**TAHUN 2024 M / 1445 H**

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Syarifah Husnul Khatimah  
NIM : 190801047  
Program Studi : Ilmu Politik  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan  
Tempat Tanggal Lahir : BlangPidie, 21 Juni 2001  
Alamat : BlangPidie, Jln. At-Taqwa No.14

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan karya ilmiah ini, saya:

1. *Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.*
2. *Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.*
3. *Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.*
4. *Tidak memanipulasi dan memalsukan data.*
5. *Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.*

Apabila dikemudian hari terdapat tuntutan atau bukti yang menunjukkan pelanggaran terhadap pernyataan yang disampaikan sebelumnya, peneliti bersedia menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 23 Juli 2024  
menyatakan



Syarifah Husnul Khatimah

**PENGARUSUTAMAAN GENDER DALAM KEBIJAKAN DI  
UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan  
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Penulisan Skripsi Pada Program Studi Ilmu Politik

Oleh :



**SYARIFAH HUSNUL KHATIMAH**

**NIM. 190801047**

**Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan  
Program Studi Ilmu Politik**

**Disetujui untuk diuji/di munaqasyah kan oleh:**

**A R - R A N I R Y**

**Pembimbing I**



**Rizkika Lhena Darwin, M.A**

**NIP. 198812072018032001**

**PENGARUSUTAMAAN GENDER DALAM KEBIJAKAN DI UIN AR-RANIRY BANDA ACEH**

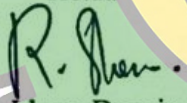
**SKRIPSI**


Telah Diuji Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh  
Dan Dinyatakan Lulus Serta Diserahkan Sebagai Tugas Akhir Untuk Memperoleh  
Gelara Sarjana (S-1) Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan Program Studi Ilmu  
Politik


Diajukan Oleh :  
**Syarifah Husnul Khatimah**  
NIM. 190801047

Pada Hari/ Tanggal : Senin 5 Agustus 2024,  
30 Muharam 1446 H

**Darussalam – Banda Aceh**  
**Panitia Sidang Munaqasyah**

Ketua  
  
Rizkika Lhena Darwin, M.A  
NIP. 198812072018032001

Sekretaris  
  
Ramzi Murziqin, S.H.I., M.A  
NIP. 197607212009102002

Penguji I  
  
Mumpuzaur, SIP., M.A.  
NIP. 198609092014032002

Penguji II  
  
Melly Masni, M.I.R.  
NIP. 19930524202012206

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan



## ABSTRAK

Pengarusutamaan gender adalah langkah strategis untuk meningkatkan posisi, peran, dan kualitas perempuan, serta mencapai kesetaraan dan keadilan gender dalam berbagai aspek kehidupan. Dalam konteks pendidikan tinggi, pengarusutamaan gender bertujuan untuk memastikan bahwa kebijakan dan program pendidikan memperhatikan pengalaman, aspirasi, kebutuhan, dan permasalahan perempuan dan laki-laki. Penelitian ini mengeksplorasi bagaimana penerapan PUG dalam kebijakan di UIN Ar-Raniry Banda Aceh, kategori perspektif yang digunakan, serta tantangan yang dihadapi dalam implementasinya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kualitatif dengan analisis deskriptif untuk menyelidiki pengarusutamaan gender dalam kebijakan UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa adanya penerapan PUG dalam kebijakan di UIN Ar-Raniry namun, masih belum maksimal dibandingkan seharusnya. Perspektif yang digunakan adalah perspektif gender dan perspektif perlakuan sama dengan tantangan utama yang dihadapi pada implementasi PUG di UIN Ar-Raniry terkendala oleh minimnya integrasi dalam anggaran, kurangnya data terpilah, dan lemahnya perspektif gender, yang menghambat kesetaraan gender di universitas.

**Kata Kunci :** *Pengarusutamaan Gender, Kesetaraan Gender, Perguruan Tinggi Islam, UIN Ar-Raniry.*





## KATA PENGANTAR

الرَّحِيمِ الرَّحْمَنِ اللَّهُ بِسْمِ

Segala puji bagi Allah SWT yang sudah memberikan segala nikmat dan karunia serta petunjuk-Nya sepanjang perjalanan akademik ini. Shalawat berangkaikan salam kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga dan para sahabat beliau yang senantiasa menjadi sumber inspirasi dan teladan terbaik bagi seluruh umat manusia di muka bumi ini.

Alhamdulillah berkat rahmat dan hidayah-Nya, peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul *“Pengarusutamaan Gender Dalam Kebijakan di Uin Ar-Raniry Banda Aceh”*. Skripsi ini disusun dengan tujuan untuk memenuhi persyaratan dan pemerolehan gelar sarjana dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry. Maka dalam hal ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Said Muhammad Arsali dan Ibunda Syarifah Thaibah yang senantiasa mendoakan, memberi dukungan, serta cinta kasih tanpa syarat. Skripsi ini secara khusus penulis persembahkan untuk kedua orang tua. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada saudari tercinta: kakak-kakak Syarifah Hudiya, Syarifah Salsabila Firdausa, dan adik-adik penulis Syarifah Azzahra serta Syarifah Aulia Rahman.
2. Dr. Muji Mulia, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
3. Ibu Rizkika Lhena Darwin selaku pembimbing I yang sudah membimbing, mengarahkan dan memberikan motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

4. Kepada bapak Ramzi Murziqin, M.A. selaku Sekretaris prodi Ilmu Politik
5. Penasehat Akademik Ibu Melly Masni, M.I.R. dan seluruh Bapak dan Ibu dosen di lingkungan FISIP yang sudah tulus dan ikhlas memberikan ilmunya kepada penulis selama ini serta seluruh staf FISIP UIN Ar-Raniry.
6. Seluruh informan yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan informasi terkait penelitian yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini dan seluruh pihak yang terlibat dalam skripsi ini.
7. Dengan penuh rasa syukur, saya ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada teman-teman saya, baik yang berada di bangku perkuliahan maupun di luar bangku perkuliahan, yang telah memberikan dukungan tanpa henti selama proses penulisan skripsi ini.
8. Spesial untuk Mila Elfija dianggap lebih dari sekedar sahabat maupun teman yang selalu ada baik dalam keadaan suka maupun duka dan yang tahu seluruh proses yang penulis jalani selama kuliah dan apa adanya dalam bersikap dan bertindak serta selalu sabar menghadapi keluh kesah selama proses penulisan skripsi ini.

Dengan doa dan usaha serta dukungan penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Penulis merasa tidak mampu membalas semua bantuan yang sudah diberikan oleh keluarga, Bapak/ Ibu, dan teman-teman. Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang sudah kalian berikan kepada penulis. Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam tulisan ini, oleh karena itu

penulis mengharapkan saran dan kritik untuk meningkatkan kualitas penulisan ini.

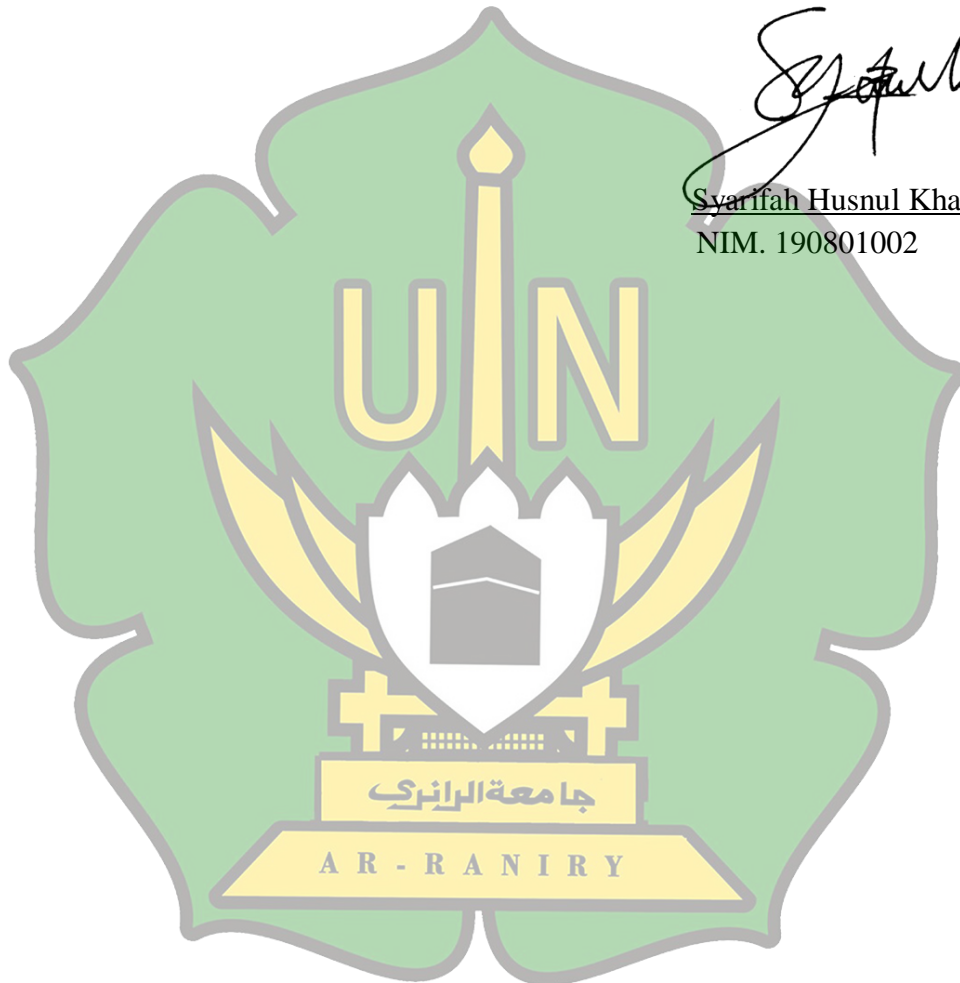
Semoga tulisan ini dapat menjadi amalan yang bermanfaat bagi kita semua.

Banda Aceh, 23 Juli 2024



Syarifah Husnul Khatimah

NIM. 190801002

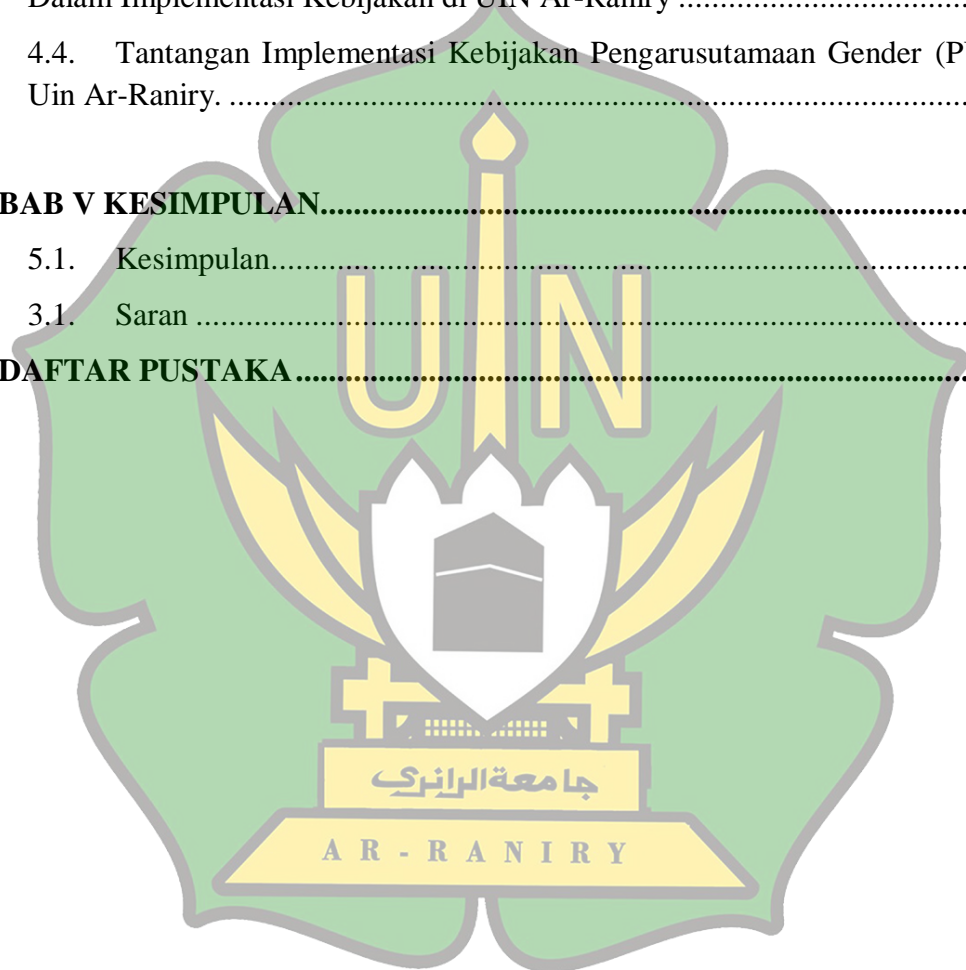




## DAFTAR ISI

<b>LEMBARAN PERNYATAAN KEASLIHAN.....</b>	<b>i</b>
<b>PENGESAHAN PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN SIDANG.....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat penelitian.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>7</b>
2.1. Manfaat penelitian.....	7
2.2. Kesetaraan Gender.....	9
2.3. Konsep Pengarusutamaan gender.....	10
2.4. Pendekatan Pengarusutamaan Gender .....	12
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>14</b>
1.1. Metode penelitian .....	14
1.2. Lokasi Penelitian .....	14
1.3. Sumber Data.....	15
1.4. Teknik Pengumpulan Data.....	15
3.5. Teknik Analisis Data .....	18

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>20</b>
4.1. Profil Gender UIN Ar-Raniry.....	20
4.2. Penerapan Pengarusutamaan Gender (PUG) Dalam Kebijakan Di UIN Ar-Raniry .....	31
4.3. Kategori Perspektif Pengarusutamaan Gender (PUG) yang Digunakan Dalam Implementasi Kebijakan di UIN Ar-Raniry .....	63
4.4. Tantangan Implementasi Kebijakan Pengarusutamaan Gender (PUG) di Uin Ar-Raniry. ....	67
<b>BAB V KESIMPULAN.....</b>	<b>72</b>
5.1. Kesimpulan.....	72
3.1. Saran .....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>75</b>



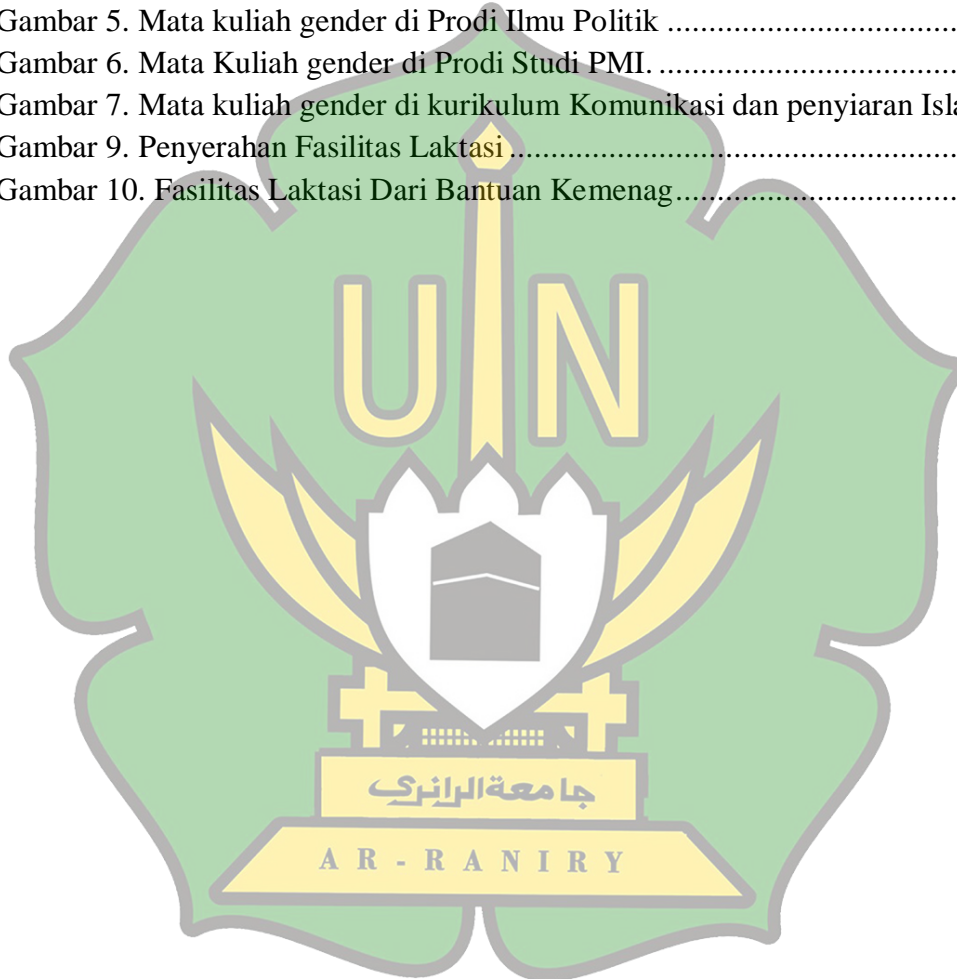
## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Struktural Tenaga Pendidik di Rektorat dan Pimpinan Fakultas .....	21
Tabel 2. Pimpinan Unit Kerja di Lingkungan Uin Ar-Raniry.....	22
Tabel 3. Jumlah dosen menurut jenjang pendidikan dan jenis kelamin .....	24
Tabel 4 Jumlah Dosen Menurut jumlah kepangkatan dan jenis kelamin .....	26
Tabel 5. Jumlah Keseluruhan Tenaga Kependidikan Dan Jenis Kelamin .....	28
Tabel 6. Jumlah tenaga kependidikan dan jenis kelamin .....	29
Tabel 7. Jumlah jabatan kepemimpinan struktural organisasi Uin Ar-Raniry .....	52
Tabel 8. Jumlah tenaga pendidik di Fakultas Uin Ar-Raniry.....	53
Tabel 9. Jumlah Penjabat Tenaga Kependidikan Dan Jenis Kelamin .....	54
Tabel 10. Jumlah tenaga kependidikan pada unit kerja Uin Ar-Raniry.....	56



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kegiatan gender champion 2023 .....	35
Gambar 2. Proses Kegiatan Workshop Yang Dibuat Oleh PSGA .....	37
Gambar 3. Kegiatan pelatihan PPRG oleh PSGA .....	38
Gambar 4. Proses Pelaksanaan Rumoh Belajar .....	40
Gambar 5. Mata kuliah gender di Prodi Ilmu Politik .....	44
Gambar 6. Mata Kuliah gender di Prodi Studi PMI. ....	45
Gambar 7. Mata kuliah gender di kurikulum Komunikasi dan penyiaran Islam ..	46
Gambar 9. Penyerahan Fasilitas Laktasi .....	61
Gambar 10. Fasilitas Laktasi Dari Bantuan Kemenag .....	62



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Pertanyaan Penelitian .....	78
Lampiran 2. Surat Izin Penelitian .....	80
Lampiran 4. Dokumentasi Wawancara .....	81



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Pengarusutamaan gender (PUG) merupakan strategi penting dan strategis untuk memastikan bahwa perempuan dan laki-laki memiliki akses yang setara terhadap peluang, hak, dan sumber daya di berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam keluarga, masyarakat, bangsa, dan negara. PUG bertujuan untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender dengan mengintegrasikan perspektif gender ke dalam seluruh tahapan pembangunan nasional. PUG bukanlah pendekatan yang terpisah, tetapi menjadi bagian integral dari seluruh proses pembangunan yang harus dilaksanakan oleh semua instansi dan lembaga pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah<sup>1</sup>.

Dalam konteks pendidikan tinggi, PUG menjadi semakin relevan mengingat peran perguruan tinggi dalam membentuk pemikiran, sikap, dan perilaku generasi muda yang akan menjadi pemimpin masa depan. Pendidikan tinggi bukan hanya wadah untuk menimba ilmu, tetapi juga menjadi arena penting dalam membentuk kesadaran dan komitmen terhadap nilai-nilai kesetaraan gender. Implementasi PUG di perguruan tinggi bertujuan untuk menciptakan kebijakan dan program yang memperhatikan pengalaman, aspirasi, kebutuhan, dan permasalahan baik perempuan maupun laki-laki. Dengan adanya kepekaan gender, perguruan tinggi diharapkan dapat mengembangkan kebijakan yang adil dan inklusif, yang mencakup isu-isu penting seperti hak reproduksi, hak politik perempuan, serta perlindungan terhadap diskriminasi dan kekerasan berbasis gender<sup>2</sup>.

Pengarusutamaan gender di Indonesia mulai berkembang sebagai bagian dari diskusi global dan tindakan untuk mengatasi ketidaksetaraan gender yang telah ada selama berabad-abad. PUG pertama kali muncul sebagai ide pada

---

<sup>1</sup> Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPPA). (2000). *Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional*.

<sup>2</sup> UNESCO. (2016). *Gender Equality in Education: Looking Beyond Parity*.



Konferensi Perempuan Dunia ketiga di Nairobi, Kenya, pada tahun 1985. Konferensi ini diselenggarakan oleh PBB dan menjadi tonggak penting dalam upaya global untuk mengintegrasikan isu-isu gender ke dalam kebijakan pembangunan. Konsep gender mainstreaming (pengarusutamaan gender) lahir dari perdebatan panjang di antara para peserta konferensi, terutama oleh Commission on the Status of Women (CSW), yang memandang perlunya integrasi nilai-nilai yang berkaitan dengan perempuan dalam proses pembangunan<sup>3</sup>.

Pemerintah Indonesia merespon perkembangan ini dengan menerbitkan berbagai kebijakan untuk mengimplementasikan PUG di seluruh sektor pembangunan, termasuk pendidikan tinggi. Salah satu kebijakan penting yang menjadi panduan dalam implementasi PUG adalah Instruksi Presiden (Inpres) No. 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional<sup>4</sup>. Inpres ini menginstruksikan semua instansi pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah, untuk mengintegrasikan perspektif gender dalam semua program dan kegiatan pembangunan.<sup>5</sup> Di sektor pendidikan, PUG juga dijadikan sebagai bagian integral dalam upaya menciptakan lingkungan pendidikan yang inklusif dan bebas dari diskriminasi. Misalnya, Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) No. 30 Tahun 2021 tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Lingkungan Perguruan Tinggi mengamanatkan perguruan tinggi untuk mengintegrasikan perspektif gender ke dalam kebijakan, perencanaan, dan pelaksanaan program. Ini termasuk dalam proses pembelajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat<sup>6</sup>.

Namun, meskipun kebijakan-kebijakan ini telah ada, implementasi PUG di perguruan tinggi tidak selalu berjalan efektif. Misalnya, dalam penelitian

---

<sup>3</sup> United Nations. (1985). *Nairobi Forward-looking Strategies for the Advancement of Women*.

<sup>4</sup> Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPPA). (2000). *Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional*.

<sup>5</sup> *Ibid*

<sup>6</sup> Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud). (2021). *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 30 Tahun 2021 tentang Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual di Lingkungan Perguruan Tinggi*.

“Dinamika Pengarusutamaan Gender Pada Pendidikan Tinggi Islam” yang dilakukan di UIN Walisongo, ditemukan bahwa pimpinan institusi memiliki pandangan yang terpecah tentang PUG dan kurang memahami prosesnya sebagai upaya untuk mencapai kesetaraan gender di berbagai bidang. Pimpinan UIN Walisongo cenderung melihat diri mereka hanya sebagai pelaksana kebijakan di tingkat institusi, tanpa memahami PUG sebagai proses yang berkelanjutan dan berintegrasi dengan aspek pembelajaran serta praktik di kampus. Mereka lebih sering menganggap bahwa tanggung jawab PUG adalah milik pusat, bukan sesuatu yang perlu diimplementasikan secara aktif di lingkungan kampus<sup>7</sup>.

Situasi ini menggambarkan bahwa implementasi PUG yang tidak optimal sering kali disebabkan oleh kurangnya pemahaman yang mendalam tentang tujuan dan proses PUG di kalangan pimpinan institusi. Selain itu, kurangnya perhatian terhadap pelaksanaan dan evaluasi kebijakan tersebut juga menjadi faktor yang signifikan. Pimpinan institusi harus proaktif dalam menetapkan tujuan yang jelas, menyediakan sumber daya yang memadai, melakukan pengawasan dan evaluasi yang efektif, serta menjamin kebijakan dan praktik yang adil. Tanpa adanya komitmen yang kuat dari pimpinan, implementasi PUG hanya akan menjadi formalitas tanpa dampak yang nyata terhadap kesetaraan gender di kampus.

Selain di perguruan tinggi, implementasi PUG yang kurang baik juga terlihat dalam berbagai sektor lainnya. Sebagai contoh, ketidakadilan dalam penganggaran berbasis gender masih sering terjadi di setiap kementerian atau lembaga. Meskipun tujuan dari penganggaran ini adalah untuk meningkatkan kesetaraan gender, dalam praktiknya masih banyak penolakan terhadap ide dan nilai kesetaraan gender. Beberapa kementerian atau lembaga masih belum sepenuhnya mengadopsi penganggaran berbasis gender, dan kurangnya perlindungan serta ruang aman bagi perempuan dari diskriminasi berbasis gender masih menjadi masalah yang signifikan<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> Azizah, N. (2021). "Dinamika Pengarusutamaan Gender Pada Pendidikan Tinggi Islam: Studi Kasus di UIN Walisongo." *Jurnal Pendidikan Islam*, 8(2), 45-58

<sup>8</sup> Indriantoro, N. (2020). "Evaluasi Penganggaran Berbasis Gender di Kementerian/Lembaga: Kendala dan Peluang." *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia*, 20(1), 101-118

Selain itu, implementasi PUG yang buruk juga terlihat dalam studi kasus di SMA 8 Malang. Penelitian ini menemukan bahwa implementasi PUG di SMA 8 Malang tidak pernah mencapai tingkat yang maksimal dan hanya menjadi pengetahuan serta kesadaran individu tanpa ada dampak yang signifikan terhadap perubahan struktural di sekolah. Kelemahan dalam mekanisme penyelenggaraan PUG dari tingkat pusat hingga daerah menyebabkan implementasi PUG hanya menjadi kegiatan yang dilakukan secara individual dan tidak berdampak pada perubahan kebijakan yang mendasar<sup>9</sup>.

Berdasarkan analisis dari berbagai studi tersebut, terlihat bahwa implementasi PUG tidak selalu berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Meskipun konsep PUG bertujuan untuk mengintegrasikan perspektif gender dalam segala kebijakan, program, dan kegiatan, kenyataannya masih banyak tantangan yang harus dihadapi selama proses implementasinya. Gap yang terjadi dalam implementasi PUG menunjukkan perlunya pemahaman yang lebih mendalam, komitmen yang kuat, serta mekanisme yang efektif untuk memastikan bahwa tujuan PUG dapat tercapai dengan baik.

Seiring dengan meningkatnya jumlah perempuan yang mengakses pendidikan tinggi, isu-isu terkait kesetaraan gender di lingkungan kampus menjadi semakin relevan. PUG di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN) diatur dalam berbagai kebijakan nasional, seperti Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN), Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2000 PUG dan Keputusan Menteri Agama No. 73 Tahun 2015 tentang PUG yang memberikan dasar hukum yang kuat bagi perguruan tinggi Islam untuk melaksanakan kebijakan yang mendukung kesetaraan gender yang diharuskan untuk menyusun dan melaksanakan kebijakan yang mendukung kesetaraan gender dalam berbagai bidang, seperti kurikulum, penelitian, pengabdian masyarakat, dan tata kelola kelembagaan<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> Suhadi, A. (2019). "Implementasi Pengarusutamaan Gender di SMA 8 Malang." *Jurnal Gender dan Anak*, 5(1), 77-89.

<sup>10</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia. (2020). *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024*.

UIN Ar-Raniry Banda Aceh, sebagai salah satu institusi pendidikan tinggi terbesar dan terkemuka di Aceh dibawah naungan Kementerian Agama, memiliki peran yang signifikan dalam mengimplementasikan PUG<sup>11</sup>. Lingkungan akademik yang Islami dan harmonis di UIN Ar-Raniry menjadi ciri khas yang mendukung perkembangan karakter dan spiritualitas mahasiswa. Namun, seiring dengan tantangan zaman, UIN Ar-Raniry juga dihadapkan pada tuntutan untuk memastikan bahwa nilai-nilai keislaman yang diajarkan juga selaras dengan prinsip-prinsip kesetaraan gender.

Sebagai bagian dari upaya Kementerian Agama untuk mendorong kesetaraan gender di PTKIN, UIN Ar-Raniry diharuskan untuk mengintegrasikan perspektif gender dalam seluruh aspek kelembagaan, kebijakan, program, dan kegiatan. Implementasi kebijakan PUG di UIN Ar-Raniry menarik untuk ditelaah lebih lanjut, mengingat posisi universitas ini sebagai salah satu institusi pendidikan tinggi Islam yang memiliki pengaruh besar di Aceh. Studi tentang implementasi PUG di UIN Ar-Raniry tidak hanya relevan untuk memahami bagaimana prinsip-prinsip PUG diintegrasikan ke dalam berbagai aspek pendidikan dan administrasi.

Berdasarkan gambaran di atas maka menarik untuk meneliti tentang “**Pengarusutamaan Gender Dalam Kebijakan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri Uin Ar-Raniry Banda Aceh**” menjadi relevan. Bagaimana implementasi kebijakan Pengarusutamaan Gender (PUG) di UIN Ar-Raniry dilakukan dan untuk mengidentifikasi tantangan-tantangan yang dihadapi dalam proses tersebut. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kondisi aktual implementasi kebijakan PUG di UIN Ar-Raniry, serta menawarkan rekomendasi untuk mengatasi hambatan-hambatan yang ada.

---

<sup>11</sup> Hadi, S. (2018). "Sejarah UIN Ar-Raniry: Dari STAIN hingga Menjadi UIN." *Jurnal Sejarah Islam*, 10(2), 29-35



## **1.2. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana penerapan pengarusutamaan gender (PUG) dalam kebijakan di UIN Ar-Raniry?
2. Bagaimana kategori perspektif Pengarusutamaan Gender (PUG) yang digunakan dalam implemtasi kebijakan di UIN Ar-Raniry?
3. Bagaimana tantangan dalam implementasi kebijakan Pengarusutamaan Gender (PUG) di Perguruan Tinggi UIN Ar-Raniry?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam kebijakan di UIN Ar-Raniry.
2. Untuk mengetahui kategori perspektif Pengarusutamaan Gender (PUG) yang digunakan dalam implemtasi kebijakan di UIN Ar-Raniry
3. Untuk mengetahui bagaimana tantangan dalam implementasi kebijakan Pengarusutamaan Gender (PUG) di Perguruan Tinggi UIN Ar-Raniry

## **1.4. Manfaat penelitian**

1. Dari segi teoritis, penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan bagaimana Kebijakan Pengarusutamaan Gender di Perguruan Tinggi UIN Ar-Raniry.
2. Dalam praktiknya, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dengan memberikan gambaran dan informasi tentang kebijakan Pengarusutamaan Gender yang berlaku pada Perguruan Tinggi UIN Ar-Raniry.
3. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi mereka yang tertarik dalam pengembangan pengetahuan tentang pengarusutamaan gender dalam konteks kebijakan yang dilakukan oleh UIN Ar-Raniry.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Manfaat penelitian

Adapun penelitian mengenai Pengarusutamaan Gender telah dilakukan oleh beberapa peneliti, maupun kutipan referensi penelitian terdahulu yang menjadi bahan untuk penelitian :

1. Sumber pertama dari skripsi, Sekar Sion Napitupulu yang berjudul **“Implementasi Pengarusutamaan Gender di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Utara“**. Studi ini berfokus pada integrasi gender di Badan Perlindungan Perempuan dan Anak di Provinsi Sumatera Utara. Pada skripsi ini mencakup beberapa aspek penting. Dalam penelitian terdahulu, peneliti mengulas tentang kebijakan publik, implementasi kebijakan, dan model-model implementasi kebijakan publik. Penelitian terdahulu juga menjadi bagian penting dalam tinjauan pustaka ini, dengan mengacu pada kinerja Biro Pemberdayaan Perempuan SetdaprovSU dalam implementasi pengarusutamaan gender di Provinsi Sumatera Utara. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini juga menjadi fokus, di mana hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori dijelaskan untuk menganalisis implementasi pengarusutamaan gender di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Utara. Sekar Sion Napitupulu menggunakan Teori Van Meter dan Van Horn sebagai landasan teori<sup>12</sup>.
2. Sumber kedua dari skripsi, Devi Wulandari yang berjudul **“Implementasi Kebijakan Pengarusutamaan Gender Dalam Pendidikan Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah“**. Peneliti terdahulu mengeksplorasi implementasi kebijakan integrasi gender dalam

---

<sup>12</sup> Napitupulu, Sekar Sion. *“Implementasi Pengarusutamaan Gender di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Utara.”* Diss. Universitas Medan Area, 2022.



pendidikan di Lampung Tengah, menyoroti isu-isu seperti komunikasi, sumber daya, dan struktur birokrasi yang berbeda dengan peneliti ini. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan implementasi kebijakan pengarusutamaan gender dalam pendidikan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan fokus pada aspek komunikasi, sumberdaya, disposisi, dan struktur birokrasi. Penelitian ini menggunakan teori George C. Edwards III yang memiliki empat aspek, yaitu komunikasi, sumberdaya, disposisi, dan struktur birokrasi, untuk mengevaluasi implementasi kebijakan pengarusutamaan gender dalam pendidikan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah<sup>13</sup>.

3. Sumber ketiga dari skripsi, Dwi Ramadhan yang berjudul **“Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Daerah Di Kota Dumai”**. Penelitian terdahulu bertujuan untuk memahami bagaimana pemerintah Kota Dumai menerapkan pengarusutamaan gender dan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pengarusutamaan gender dalam pembangunan di Kota Dumai berbeda dengan penelitian ini. Skripsi ini membahas implementasi kebijakan pengarusutamaan gender di Kota Dumai, dengan fokus pada peran pemerintah dalam mewujudkan kesetaraan gender, kendala yang dihadapi, serta pelaksanaan kebijakan tersebut. Skripsi ini didasari oleh teori-teori yang berkaitan dengan Implementasi Kebijakan, Faktor-faktor yang mempengaruhi Implementasi Kebijakan, Pengarusutamaan Gender, Pembangunan Daerah, dan Pandangan Islam Terhadap Pengarusutamaan Gender lokasi penelitian. pendekatan penelitian ini adalah kualitatif<sup>14</sup>.

---

<sup>13</sup> Devi, Wulandari. "Implementasi Kebijakan Pengarusutamaan Gender Dalam Pendidikan Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah." (2023).

<sup>14</sup> Dwi, R. 2011 "Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Daerah Di Kota Dumai". (Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau)

## 2.2. Kesetaraan Gender

Kesetaraan gender berarti bahwa laki-laki dan perempuan diberikan kesempatan dan hak yang sama sebagai manusia untuk berpartisipasi maupun berperan dalam politik, hukum, ekonomi, sosial budaya, pendidikan, pertahanan, dan keamanan nasional (hankamnas). Penghapusan diskriminasi dan ketidakadilan struktural terhadap laki-laki dan perempuan juga merupakan bagian dari kesetaraan gender<sup>15</sup> (Adriana, 2009). Permendagri No. 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah menyatakan bahwa keadilan dan kesetaraan gender adalah kondisi yang adil dan setara dalam hubungan kerja antara laki-laki dan perempuan.

Dilansir dari UN Women "Concepts and Definitions" Kesetaraan gender mengacu pada kesamaan hak, tanggung jawab dan kesempatan yang dimiliki perempuan dan laki-laki, anak perempuan dan anak laki-laki. Kesetaraan tidak berarti bahwa perempuan dan laki-laki akan menjadi sama, tetapi bahwasannya hak, tanggung jawab, dan kesempatan perempuan dan laki-laki tidak akan bergantung pada apakah mereka dilahirkan sebagai laki-laki atau perempuan.<sup>16</sup>

Disisi lain, Puspitawati (2013) menyebut Kesetaraan gender (gender equality) merupakan posisi yang sama antara perempuan dan laki-laki baik pada untuk mendapatkan akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat dalam aktivitas kehidupan baik dalam keluarga, masyarakat maupun berbangsa dan bernegara. Ada empat (4) indikator yang disebutkan oleh Puspitawati (2013) pada kesetaraan gender, yaitu :<sup>17</sup>

1. Akses : kesempatan yang sama bagi perempuan dan laki-laki dalam pembangunan, sebagai contoh Kesempatan yang sama bagi perempuan dan laki-laki untuk mengakses fasilitas pendidikan, seperti perpustakaan, laboratorium, dan fasilitas olahraga.
2. Partisipasi : perempuan dan laki-laki memiliki hak untuk ikut dalam mengambil keputusan. Contoh Perempuan dan laki-laki memiliki hak

<sup>15</sup> Iswah Adriana, Kurikulum Berbasis Gender, Tadrís. Volume 4. Nomor 1. 2009 hlm 139.

<sup>16</sup> UN Women. "Concepts And Definitions." Diakses Pada [7/3/2024]. <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>

<sup>17</sup> Puspitawati, H. (2013). Konsep, Teori Dan Analisis Gender. Bogor: Departemen Ilmu Keluarga Dan Konsumen, Fakultas Ekologi Manusia, Institut Pertanian Bogor, Hal. 4-5.

untuk berpartisipasi dalam pengelolaan sekolah dan fasilitas pendidikan, seperti pengelolaan perpustakaan, laboratorium, dan fasilitas olahraga.

3. Kontrol : perempuan dan laki-laki memiliki kekuasaan yang sama pada sumber daya bidang pembangunan. Contoh memiliki kontrol Pengelolaan kebijakan perguruan tinggi, seperti pengelolaan kebijakan akademik, pengelolaan kebijakan administrasi, dan pengelolaan kebijakan keuangan.
4. Manfaat : pembangunan harus memiliki manfaat yang sama bagi perempuan dan laki-laki. Sebagai contoh pembangunan perguruan tinggi harus memiliki manfaat yang sama bagi perempuan dan laki-laki, seperti meningkatkan kesadaran gender, meningkatkan kesetaraan gender, dan mengurangi kesenjangan pendidikan.

Puspitawati menegaskan bahwa untuk mencapai kesetaraan gender yaitu ketika laki-laki dan perempuan memiliki posisi yang setara dalam keempat aspek ini, baik dalam lingkup keluarga, masyarakat, maupun pendidikan. Indikator-indikator ini saling terikat dan bersama-sama membentuk kerangka untuk menilai dan mempromosikan kesetaraan gender dalam berbagai konteks kehidupan.

### 2.3. Konsep Pengarusutamaan gender

Pengarusutamaan Gender (*Gender Mainstreaming*) muncul dari ketidakpuasan terhadap strategi-strategi sebelumnya dalam mencapai kesetaraan dan keadilan gender. Secara khusus, setelah tahun 1970-an, terlihat jelas bahwa pendekatan Perempuan dalam Pembangunan (*Women in Development*), yang memberikan perhatian khusus kepada perempuan melalui proyek dan program dan belum berhasil menghilangkan ketidaksetaraan gender. Pendekatan Gender dan Pembangunan (*Gender and Development*) kemudian menjadi yang lebih disukai karena memungkinkan untuk menganalisis ketidaksetaraan dalam hubungan antara laki-laki dan perempuan serta mendukung transformasi gender. Pengaruh gender dalam GAD menjadi mekanisme untuk menjamin pembangunan yang menyeluruh, kesetaraan, dan keadilan gender. Dengan demikian, strategi pengarusutamaan gender menghilangkan praktik menambahkan kebijakan atau proyek berorientasi gender pada tahap akhir (Rai, 2001).

Pengarusutamaan Gender (PUG) merupakan suatu strategi untuk mencapai keadilan dan kesetaraan gender melalui kebijakan dan program yang mempertimbangkan aspirasi, kebutuhan, pengalaman, dan masalah laki-laki dan perempuan saat perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi berbagai bidang kehidupan dan pembangunan (Ni Made, 36-37 : 2017). PUG merupakan pendekatan strategis yang bertujuan untuk menjadikan perspektif gender sebagai komponen integral dalam seluruh tahapan pembangunan nasional. Hal ini mencakup proses perencanaan, penyusunan, implementasi, monitoring, dan evaluasi kebijakan serta program-program pembangunan. Strategi ini didasarkan pada Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 yang membahas tentang Pengarusutamaan Gender dalam konteks pembangunan nasional<sup>18</sup>.

Keputusan Menteri Agama No. 73 Tahun 2015 tentang Pengarusutamaan Gender di Kementerian Agama: Kebijakan ini memberikan landasan bagi seluruh satuan kerja di bawah Kementerian Agama, termasuk PTKI, untuk mengintegrasikan perspektif gender dalam seluruh aspek kelembagaan, kebijakan, program, dan kegiatan. Perguruan tinggi keagamaan Islam diharuskan untuk menyusun dan melaksanakan kebijakan yang mendukung kesetaraan gender dalam berbagai bidang, seperti kurikulum, penelitian, pengabdian masyarakat, dan tata kelola kelembagaan.

Strategi penyusunan pengarusutamaan gender di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) oleh Kementerian Agama biasanya mencakup beberapa langkah strategis sebagai berikut:<sup>19</sup>

- 1. Pengembangan Kebijakan dan Pedoman:** Kementerian Agama mengembangkan kebijakan dan pedoman khusus yang mendukung pengarusutamaan gender di PTKI.
- 2. Pelatihan dan Kapasitas:** Peningkatan kapasitas tenaga pendidik, dosen, dan staf administratif di PTKI melalui pelatihan dan workshop tentang kesetaraan gender.

<sup>18</sup> Presiden Republik Indonesia. (2000). Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional. Jakarta: Sekretariat Negara.

<sup>19</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, *Pedoman Pengarusutamaan Gender di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam* (Jakarta: Kementerian Agama RI, 2020), 12-33.



3. **Integrasi Gender dalam Kurikulum:** Kementerian Agama mendorong integrasi perspektif gender ke dalam kurikulum pendidikan di PTKI.
4. **Penyusunan Data Terpilah:** Pengumpulan dan analisis data terpilah berdasarkan gender untuk mengidentifikasi ketimpangan atau masalah spesifik yang dihadapi oleh laki-laki dan perempuan di PTKI.
5. **Pengalokasian Anggaran:** Menyediakan anggaran khusus untuk program-program pengarusutamaan gender di PTKI.
6. **Penguatan Kelembagaan:** Mendirikan atau memperkuat unit atau pusat studi gender di PTKI yang bertanggung jawab untuk memantau dan mengevaluasi implementasi kebijakan pengarusutamaan gender.
7. **Monitoring dan Evaluasi:** Melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap implementasi kebijakan pengarusutamaan gender di PTKI untuk memastikan bahwa tujuan-tujuan kesetaraan gender tercapai dan menilai efektivitas strategi yang telah diterapkan.

Strategi-strategi ini bertujuan untuk membangun budaya akademik yang inklusif dan adil di PTKI, di mana laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan yang sama dalam segala aspek pendidikan

#### 2.4. Pendekatan Pengarusutamaan Gender

##### A. Teori "Three-legged Stool"

Pada karya Sylvia Walby oleh Walby (2004), merupakan seorang sosiolog dan teoretikus feminis, yang membahas tentang gender mainstreaming. Walby memberikan kontribusinya yang penting ke dalam diskusi tentang Pengarusutamaan gender. Persepsi Walby (2004) dalam pengarusutamaan gender menunjukkan bahwa '*equal treatment perspective*' (perspektif perlakuan setara), '*women's perspective*' (perspektif perempuan) dan '*gender perspective*' (perspektif gender) harus dipandang sebagai komponen dari 'three-legged stool' (kursi berkaki tiga). Dapat disimpulkan Walby Menyarankan bahwa pengarusutamaan gender yang efektif harus mencakup tiga perspektif utama, yaitu:<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> Walby, S. (2004). Gender mainstreaming: Productive tensions in theory and practice. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 11(4), 321-343.

1. *Equal Treatment Perspective* (Perspektif Perlakuan Setara):

Perspektif ini menekankan pentingnya memberikan perlakuan yang setara bagi semua gender dalam berbagai aspek kehidupan, terutama di tempat kerja, pendidikan, dan layanan publik. Prinsip ini didasarkan pada gagasan bahwa semua orang harus memiliki akses yang sama dan diperlakukan tanpa diskriminasi.

2. *Women's Perspective* (Perspektif Perempuan):

Perspektif ini fokus pada pengalaman dan kebutuhan spesifik perempuan. Ini mencakup pengakuan bahwa perempuan sering mengalami diskriminasi dan ketidaksetaraan dalam cara yang berbeda dari laki-laki. Perspektif ini bertujuan untuk mengatasi ketidakadilan yang dihadapi oleh perempuan dengan memberikan perhatian khusus pada pengalaman dan isu-isu yang mereka alami.

3. *Gender Perspective* (Perspektif Gender):

Perspektif ini lebih luas dari sekadar memperhatikan perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Ini melibatkan pemahaman tentang bagaimana identitas gender, norma sosial, dan relasi kekuasaan mempengaruhi berbagai kelompok. Perspektif ini juga mencakup kesadaran bahwa gender adalah konstruksi sosial yang memengaruhi semua orang, bukan hanya perempuan.

Menurut Walby, ketiga perspektif ini saling melengkapi dan sama pentingnya untuk pendekatan pengarusutamaan gender yang menyeluruh. Selain itu, mencatat bahwa Walby (2004) memperingatkan tentang "resistensi berkelanjutan" juga dikenal sebagai "*sustained resistance*" terhadap upaya pengarusutamaan gender ini menunjukkan bahwa penggunaan pendekatan ini sering menghadapi kesulitan dan resistensi dalam jangka panjang.



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **1.1. Metode penelitian**

Pada penelitian yang berjudul “Pengarutamaan Gender Dalam Kebijakan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri Uin Ar Raniry Banda Aceh”, penulis menggunakan metode kualitatif dengan analisis deskriptif. Pada metode penelitian deskriptif diterapkan untuk menyelidiki kelompok orang, objek, kondisi, sistem pemikiran, maupun peristiwa yang sedang berlangsung. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk menghasilkan gambaran yang sistematis, faktual, dan akurat tentang fakta, karakteristik, dan hubungan antara fenomena yang diteliti. <sup>21</sup>Sugiyono (2015: 20) dalam bukunya, berpendapat bahwa penelitian kualitatif, yang berbasis pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk melakukan penelitian pada kondisi obyek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen). Penelitian menggunakan instrumen penelitian, pengambilan sampel bersumber data dilakukan secara purposive dan snowball, penggunaan teknik pengumpulan triangulasi (gabungan), analisis data induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.<sup>22</sup>

#### **1.2. Lokasi Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti merujuk pada tempat di mana peneliti mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan untuk studinya. Peneliti memilih lokasi tidak dilakukan secara acak, melainkan harus memperhatikan berbagai faktor, terutama relevansinya dengan topik yang sedang diteliti. Sesuai dengan judul “ Pengarutamaan Gender Dalam Kebijakan di Uin Ar Raniry Banda Aceh ” peneliti melakukan penelitian di Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry, yang terletak di Banda Aceh.

---

<sup>21</sup> Rumoh Nazir, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1998), hal. 63.

<sup>22</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015), hal. 20.

### 1.3. Sumber Data

Sumber data mengacu pada berbagai bentuk informasi yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan. Segala Informasi tersebut berfungsi agar memberikan gambaran komprehensif tentang topik yang diteliti dan menjadi inti dari proses pengelolaan data. Pada konteks penelitian ini, peneliti menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono mengatakan bahwa sumber data terbagi menjadi dua kategori utama yaitu sumber primer dan sumber sekunder, yaitu :<sup>23</sup>

#### 1. Data Primer

Data primer berdasarkan pada informasi yang dikumpulkan secara langsung dari sumber awal atau lokasi di mana objek penelitian tersebut berada. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui dokumentasi dan wawancara dengan pejabat universitas dan dosen di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder mengacu pada sumber data tambahan yang dilakukan tidak secara langsung pada lapangan, namun dari sumber yang telah dibuat oleh peneliti sebelumnya, contohnya seperti buku, berita, situs web, jurnal, studi sebelumnya, laporan, maupun literatur lainnya. Sumber data sekunder dapat digunakan dalam penelitian yang berfungsi sebagai sumber data pelengkap atau bisa juga yang utama jika tidak ada narasumber pada sumber data primer<sup>24</sup>.

### 1.4. Teknik Pengumpulan Data

Pada Teknik pengumpulan data merupakan unsur penting dalam sebuah penelitian. Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono yaitu, ada dua faktor utama yang dapat mempengaruhi kualitas sebuah data dari hasil penelitian tersebut, yaitu kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Pada pengumpulan data ditemukan tiga cara yang harus dilakukan, yaitu<sup>25</sup>:

<sup>23</sup> Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, (Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 225.

<sup>24</sup> Farida Nugrahami and M.Hum, *Metode Penelitian Kualitatif*, 2014, hlm. 113.

<sup>25</sup> Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2017), 137.

## 1. Wawancara

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah Wawancara yang merupakan tahap utama yang akan digunakan peneliti dalam penelitian. Dalam pandangan Sugiyono (2011:231) wawancara merupakan pertemuan dua pihak untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara merupakan salah satu metode pengumpulan data melalui sesi pertanyaan yang diberikan kepada narasumber baik secara formal maupun informal sesuai kebutuhan yang diperlukan di lokasi penelitian<sup>26</sup>. Pada penelitian ini, akan menggunakan dua jenis wawancara yaitu, wawancara terstruktur (*structured interview*) dan wawancara tidak terstruktur (*unstructured interview*). Wawancara terstruktur merupakan wawancara yang direncanakan sebelumnya dengan daftar pertanyaan yang telah disiapkan<sup>27</sup>. namun, wawancara tidak terstruktur merupakan wawancara yang dilakukan dengan tidak mengacu pada daftar pertanyaan yang telah dibuat dengan menggali informasi yang lebih mendalam kepada informan dengan tetap memperhatikan fokus penelitian<sup>28</sup>.

Adapun tujuan dalam melakukan wawancara ini yaitu agar mengembangkan tema-tema wawancara baru di lokasi, sehingga penulis mengetahui bagaimana kebijakan pengarusutamaan gender di UIN Ar-raniry serta peluang dan tantangannya. Wawancara memungkinkan peneliti untuk mengkaji informasi mendalam dan perspektif personal dari para responden terkait pengarusutamaan gender di UIN Ar-Raniry. Dalam penelitian ini akan diwawancara beberapa informan, yaitu :

No	Informan	Jumlah Informan
1	Pimpinan UIN Ar-Raniry (Rektor/ Wakil Rektor I/ Wakil Rektor II)	2

<sup>26</sup> Ibid, hal 231.

<sup>27</sup> Jaya, I. M. L. M. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori, Penerapan, dan Riset Nyata. Anak Hebat Indonesia. Hlm.153.

<sup>28</sup> Ibid, hal 154.

2	Dekan Perempuan (Dekan Fakultas Dakwah)	1
3	Direktur Pascasarjana	1
4	Pusat Studi Gender dan Anak (PSGA)	1
5	Dosen Perempuan	2
6	Dosen Laki-Laki	2
<b>Total Informan</b>		9

## 2. Observasi

Observasi menjadi teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti selanjutnya. Sugiyono berpendapat bahwa, observasi adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan pengamatan secara langsung terhadap subjek penelitian. Metode ini meliputi analisis mendalam atas fenomena sosial yang terjadi, serta pencatatan sistematis terhadap beberapa temuan yang diperoleh di lapangan<sup>29</sup>. Proses ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh data secara langsung dari lokasi penelitian, memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang konteks dan dinamika yang sedang diteliti.

Oleh Karena itu, observasi dipilih untuk mengamati secara langsung penerapan pengarusutamaan gender di UIN Ar-Raniry. Metode ini memungkinkan penangkapan aspek non-verbal dan kontekstual yang mungkin tidak terungkap melalui metode lain, serta membantu mengidentifikasi kesenjangan antara kebijakan tertulis dan praktik aktual. Dengan observasi, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika gender dalam konteks nyata di lingkungan kampus Uin Ar-Raniry, memberikan landasan kuat untuk analisis dan interpretasi data penelitian secara keseluruhan.

## 3. Dokumentasi

Tahap selanjutnya yang akan digunakan oleh peneliti dalam teknik pengumpulan data adalah dokumentasi. Sugiyono (2011:241) menjelaskan bahwa,

<sup>29</sup> Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2015), 204.

dokumentasi adalah catatan mengenai kejadian yang sudah berlalu. Dokumen tersebut dapat berupa tulisan, gambar, atau karya monumental individu. pada Dokumen berbentuk tulisan berupa catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), ceritera, biografi, peraturan, dan kebijakan; lalu, Dokumen yang berbentuk gambar dapat berupa foto, gambar hidup, sketsa, dan sebagainya. Dan dokumen yang berbentuk karya dapat berupa karya seni, seperti patung, gambar, film, dan sebagainya. Studi dokumentasi adalah metode pengumpulan data dengan menggunakan dokumen, catatan catatan, surat-surat, laporan, dan sumber lain yang ada di lokasi penelitian.<sup>30</sup>

Adapun dokumentasi yang dilakukan peneliti yaitu menyangkut data-data mengenai pengarusutamaan gender dalam kebijakan Uin Ar-Raniry

### **3.5. Teknik Analisis Data**

Sugiyono menyatakan bahwa, Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan. sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.<sup>31</sup>

Pada penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif deskriptif, menurut Sugiyono (2015 : 338-345) ada tiga unsur pokok penting dalam analisis data, yaitu :

#### **1. Reduksi data (*Data Reduction*)**

Mereduksi data artinya adalah Merangkum, Memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

#### **2. Penyajian data (*Data Display*)**

<sup>30</sup> Ibid. hal 241.

<sup>31</sup> Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta, hal. 244



Penyajian data ini dapat dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, Pie Chart, Pictogram dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami.

### **3. Penarikan kesimpulan (Conclusion Drawing/Verification)**

Penarikan kesimpulan adalah tahap akhir dalam penelitian dimana data-data tersebut yang telah diperoleh akan ditarik garis besar atau kesimpulan dari sebagai hasil keseluruhan dari penelitian tersebut.





## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Profil Gender UIN Ar-Raniry

Pada bagian ini akan menjelaskan tentang profil gender UIN Ar-Raniry. Profil Gender merupakan data pilah yang terdiri dari komposisi jabatan struktural, kepangkatan tenaga pendidik dan komposisi tenaga kependidikan. Data pilah ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran umum dan dijadikan dasar dalam perencanaan dan implementasi pengarusutamaan gender pada sebuah instansi, termasuk perguruan tinggi UIN Ar-Raniry. Analisis data pemilah antara komposisi laki-laki dan perempuan di UIN Ar-Raniry memberikan gambaran yang jelas mengenai keterwakilan gender dan membantu dalam perencanaan strategis untuk mengatasi kesenjangan yang ada, serta mendorong inklusivitas dan kesetaraan di seluruh struktur organisasi universitas.

Data ini penting untuk menunjukkan representasi laki-laki dan perempuan di berbagai level, mulai dari rektorat, fakultas, pascasarjana, hingga tenaga kependidikan. Profil gender ini mengungkapkan distribusi gender dalam posisi kepemimpinan dan administratif, yang dapat menjadi indikator kesetaraan gender di universitas. Secara lebih detail akan dijelaskan berikut:

##### 1) Komposisi Jabatan Struktural dari Rektor hingga Program Studi

Jabatan struktural merupakan penentu utama sejauh mana laki-laki dan perempuan mendapatkan peluang yang seimbang dalam mengakses peran perumusan kebijakan. Tabel berikut memperlihatkan representasi perempuan dan laki-laki dalam posisi perumus dan pelaksana kebijakan di UIN Ar-Raniry.

**Tabel 1. Struktural Tenaga Pendidik di Rektorat dan Pimpinan Fakultas**

No.	Nama Jabatan	Jenis kelamin		Jumlah
		Laki-laki	perempuan	
1	Rektor Uin Ar-Raniry	1	0	1
2	Wakil Rektor I	1	0	1
3	Wakil Rektor II	1	0	1
4	Wakil Rektor II	1	0	1
5	Dekan	8	1	9
6	Wakil Dekan I	9	0	9
7	Wakil Dekan II	7	2	9
8	Wakil Dekan II	9	0	9
9	Direktur PascaSarjana	0	1	1
10	Wakil Direktur PascaSarjana	1	0	1
11	Kepala Prodi	36	20	56
12	Sekretaris Prodi	30	26	56
13	Ketua Laboratorium	4	5	9
15	Gugus Jaminan Mutu (GJM)	4	6	10
	<b>TOTAL</b>	<b>112</b>	<b>61</b>	<b>173</b>

Tabel di atas memperlihatkan bahwa ada 173 posisi jabatan struktural di UIN Ar-Raniry. Dari data tersebut terlihat komposisi perempuan mencapai 35% dan selebihnya diisi oleh laki-laki mencapai 65%. Walaupun belum maksimal, namun komposisi sebesar 35% dari perempuan. Hal ini mencerminkan adanya keterwakilan perempuan dalam kepemimpinan dan administrasi meskipun belum mencapai paritas gender.

Kemudian melihat juga penentu kebijakan di level rektor, dekanan, direktur dan wakil direktur pascasarjana total keseluruhan 42 orang. Dari data tersebut terlihat Komposisi perempuan mencapai 9% yang sangat sedikit berbanding dengan laki-laki yang mencapai 90%. Hal ini menyoroti ketimpangan gender yang lebih serius di level kepemimpinan tertinggi. Ketidakseimbangan ini dapat diinterpretasikan sebagai tanda bahwa, meskipun ada kemajuan di tingkat

struktural posisi jabatan, masih terdapat kendala besar di level pengambilan keputusan tertinggi.

Berbeda halnya dengan peran administratif, seperti Kaprodi, sekretaris prodi, ketua lab dan GJM, dimana posisinya terlibat hampir berimbang, mencapai 43% perempuan dari total keseluruhan 131 orang dan laki laki sebanyak 56%. Ini menunjukkan adanya kemajuan dalam partisipasi perempuan di tingkat operasional. Kesetaraan yang lebih tinggi dalam peran administratif ini dapat mencerminkan bahwa perempuan cenderung mendapatkan akses yang lebih baik ke posisi administrasi.

## 2) Jabatan Pimpinan Unit Kerja di Lingkungan UIN Ar Raniry

Jabatan Pimpinan Unit kerja di Universitas merupakan posisi kepemimpinan yang bertanggung jawab atas pengelolaan aspek-aspek non-akademik yang mendukung proses pendidikan di universitas. Unit kerja kependidikan meliputi berbagai fungsi administratif, layanan, dan operasional yang memastikan kelancaran dan efisiensi dalam penyelenggaraan pendidikan. Tabel berikut memperlihatkan representasi perempuan dan laki-laki dalam posisi administratif, layanan, dan operasional di Uin Ar-Raniry.

**Tabel 2. Pimpinan Unit Kerja di Lingkungan Uin Ar-Raniry**

NO	NAMA JABATAN	JENIS KELAMIN		Jml
		Lk	Pr	
1	Ketua Biro AUPK Dan AAKK	2	0	2
2	Kabag. Umum	1	0	1
3	Koord. Bag. Perencanaan	1	0	1
4	Koord. Bag. Keuangan Dan Akuntansi	0	1	1
5	Koord. Bag. Organisasi Dan Kepegawaian	1	0	1
6	Kabag. Akademik	1	0	1
7	Koord. Bag. Kemahasiswaan Dan Alumni	0	1	1

8	Koord. Kerjasama, Kelembagaan Dan Hubungan Masyarakat	1	0	1
9	Ketua LPM	1	0	1
10	Kepala Pusat Pengembangan Standar Mutu	0	1	1
11	Kapus. Audit Dan Pengendalian Mutu	1	0	1
12	Kapus. Pendampingan Dan Pengembangan Mutu Mahasiswa	0	1	1
13	Sekretaris Lpm	1	0	1
14	Ketua LP2M	1	0	1
15	Sekretaris Lp2m	1	0	1
16	Kapus. Penelitian Dan Penerbitan	1	0	1
17	Kapus. Pengabdian Kepada Masyarakat	1	0	1
18	Kapus. Studi Gender Dan Anak	0	1	1
19	Ka. UPT PERPUSTAKAAN	1	0	1
20	Ka. UPT Pusat Teknologi Informasi Dan Pangkalan Data	1	0	1
21	Ka. Upt Pusat Pengembangan Bahasa	0	1	1
22	Ka. Upt Pusat Layanan Internasional	1	0	1
23	Ka. UPT Ma'had Al Jamiah Dan Asrama	0	1	1
24	Ka. Upt Percetakan	1	0	1
<b>TOTAL</b>		<b>18</b>	<b>7</b>	<b>25</b>

Berdasarkan tabel diatas memperlihatkan ada 25 posisi jabatan unit kerja kependidikan di UIN Ar-Raniry. Dari data tersebut memperlihatkan komposisi perempuan mencapai 28%, posisi ini berbanding jauh dengan laki-lak mencapai 72%. meskipun perempuan terlibat dalam berbagai posisi jabatan unit kerja, mereka masih kurang seimbang dengan representasi posisi laki-laki dalam

kepemimpinan unit kerja di UIN Ar-Raniry. komposisi perempuan yang belum seimbang dengan laki-laki, mencerminkan kurangnya partisipasi perempuan dalam peran-peran kepemimpinan di unit kerja kependidikan, padahal perempuan memiliki pengaruh yang sama terhadap administratif, layanan, dan operasional di universitas.

### 3) Dosen menurut jenjang pendidikan

Dosen adalah tenaga pendidik di perguruan tinggi yang memiliki tanggung jawab dalam mengajar, melakukan penelitian, dan melaksanakan pengabdian kepada masyarakat. Jenjang pendidikan dosen mengacu pada tingkatan kualifikasi akademik yang dimiliki oleh seorang dosen, yang biasanya berkaitan dengan tingkat pendidikan formal yang telah diselesaikan. Pada tabel dibawah ini memperlihatkan persentase perempuan dan laki-laki dalam jenjang pendidikannya:

**Tabel 3. Jumlah dosen menurut jenjang pendidikan dan jenis kelamin**

Jenis kelamin	Jenjang Pendidikan			Jumlah
	S3	S2	S1	
Laki-laki	169	232	61	462
Perempuan	48	187	44	279
<b>Total</b>	<b>217</b>	<b>419</b>	<b>105</b>	<b>741</b>

Tabel di atas memperlihatkan keseluruhan dosen berjumlah 741 orang. Dari data tersebut memperlihatkan komposisi dosen perempuan mencapai 37% Dan selebihnya dosen laki-laki mencapai 62%. Walaupun jumlah dosen tidak mencapai sebanyak persentase dosen laki-laki perempuan mampu mengisi mencapai 37%. Persentase ini mengindikasikan bahwa perempuan mulai memiliki peran yang semakin penting dalam dunia pendidikan tinggi, meskipun mereka belum sepenuhnya setara dalam hal jumlah dibandingkan dengan rekan laki-laki mereka. Angka 37% ini juga menunjukkan adanya kemajuan dalam upaya mencapai kesetaraan gender di lingkungan akademik.



Setelah itu, data tersebut memperlihatkan jumlah dosen dalam jenjang pendidikan S3. Porsi dosen perempuan pada jenjang pendidikan S3 mencapai 22% hal ini berbeda dengan dosen laki-laki jenjang pendidikan mencapai 77%. Perbedaan ini mencerminkan tantangan signifikan yang masih dihadapi perempuan dalam mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi, khususnya dalam program doktoral, yang sering kali menjadi prasyarat untuk menempati posisi strategis dalam dunia akademik.

Namun porsi perempuan dalam jenjang pendidikan s2 lebih banyak dari pada jenjang pendidikan s3 yang mencapai 44%, walaupun belum terlalu sebanding dengan persentase dosen laki-laki pada jenjang pendidikan s2 mencapai 55%. Porsi dosen perempuan yang mencapai 44% menunjukkan kemajuan signifikan dalam partisipasi perempuan di tingkat pendidikan. Meskipun masih belum sebanding dengan laki-laki, angka ini mencerminkan bahwa perempuan semakin mampu mengejar jenjang pendidikannya lebih tinggi.

Berdasarkan data diatas memperlihatkan porsi dosen perempuan dalam jenjang pendidikan S3 sedikit dengan persentase 22% beda dengan jenjang pendidikan S2 yang mencapai 44% . jika di analisis perempuan hanya mampu mencapai jenjang pendidikan nya di S2. Berdasarkan hasil wawancara dengan dosen RS yang mengemukakan hambatan perempuan dalam mencapai jenjang pendidikannya yang lebih tinggi yaitu :

“Perempuan sering mengalami hambatan dalam memperoleh beasiswa pendidikan S2 maupun S3 karena keterlibatan mereka yang tinggi dalam tugas-tugas reproduktif, termasuk pengasuhan anak dan menyusui. Pada usia 35 tahun, perempuan masih berada dalam masa reproduktif, dan banyak yang merasa enggan untuk meninggalkan bayi mereka demi melanjutkan pendidikan. Perempuan cenderung merasa lebih aman untuk melanjutkan pendidikan pada usia 40 hingga 45 tahun, saat anak-anak mereka sudah lebih mandiri dan mereka memiliki lebih banyak kebebasan untuk fokus pada pengembangan akademis.”

Berdasarkan wawancara diatas dapat peneliti simpulkan, bahwasanya perempuan memiliki hambatan untuk mencapai pendidikan ke jenjang S2 dan S3, yaitu dikarenakan perempuan berkaitan dengan tanggung jawab reproduksi dan

pengasuhan anak. Konstruksi sosial mengakibatkan Perempuan umumnya diharapkan untuk mengambil peran utama dalam mengasuh anak dan menjalankan tugas-tugas domestik lainnya. Ini termasuk peran yang sangat menuntut, seperti menyusui, mengurus kebutuhan harian anak, serta memastikan kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Ini berbeda dengan laki-laki, yang cenderung memiliki fleksibilitas lebih besar dalam mengejar pendidikan tinggi tanpa harus mempertimbangkan hambatan domestik yang sama.

Perbedaan ini menciptakan beban ganda bagi perempuan, dimana mereka harus menyeimbangkan antara tuntutan akademis dan tanggung jawab domestik. Akibatnya, banyak perempuan memilih untuk menunda pendidikan hingga usia yang lebih matang, saat anak-anak mereka sudah lebih mandiri dan tanggung jawab pengasuhan berkurang.

#### 4) Data dosen berdasarkan Kepangkatan Akademik

Dosen dalam kepangkatan akademik merupakan klasifikasi atau pembagian dosen di institusi pendidikan tinggi sesuai dengan jenjang pangkat atau posisi akademik yang mereka miliki. Kepangkatan akademik ini menunjukkan tingkat keahlian, pengalaman, dan kontribusi dosen dalam bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Kepangkatan akademik biasanya terdiri dari beberapa tingkatan yaitu, guru besar, lektor kepala, lektor, dan asisten ahli. Berikut tabel yang menyajikan persentase perempuan dan laki-laki pada kepangkatan akademik :

**Tabel 4 Jumlah Dosen Menurut jumlah kepangkatan dan jenis kelamin**

Jenis kelamin	Gelara akademik				Jumlah
	Guru besar	Lektor kepala	lektor	Asisten ahli	
Laki-laki	40	79	200	60	379
Perempuan	4	37	142	53	236
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>116</b>	<b>342</b>	<b>113</b>	<b>615</b>

Berdasarkan Tabel yang disajikan di atas, memperlihatkan keseluruhan dosen dalam kepegangannya yaitu 615 orang. Data ini menunjukkan komposisi dosen perempuan mencapai 38%, dan selebihnya diduduki oleh dosen laki-laki mencapai 61.63%. Perbandingan persentase ini menunjukkan ketidakseimbangan gender yang signifikan dalam komposisi dosen, di mana laki-laki mendominasi sebagian besar posisi kepegangatan akademik. Walaupun demikian, perempuan mampu mengisi 38%

Berdasarkan data tabel tersebut, melihat porsi dosen pada tingkat kepegangatan akademi Guru Besar total 40 orang, porsi dosen perempuan mencapai 10% berbanding dengan laki-laki yang mencapai 90%. Porsi dosen perempuan yang hanya mencapai 10% dari total 40 Guru Besar menunjukkan ketidakseimbangan representasi gender di tingkat akademik tertinggi. Analisis ini mencerminkan bagaimana perempuan masih kurang terwakili dalam posisi puncak di institusi pendidikan tinggi, khususnya pada jabatan Guru Besar perempuan.

Selanjutnya untuk gelar akademik lektor, komposisi perempuan berimbang daripada gelar akademik sebelumnya, mencapai 41% dari total keseluruhan 342 yang selebihnya diisi oleh laki-laki mencapai 58%. Persentase ini menunjukkan bahwa pada jenjang Lektor, keterwakilan perempuan lebih baik, mendekati keseimbangan gender. mengindikasikan adanya perbaikan dalam representasi gender di jenjang akademik yang lebih rendah, meskipun masih terdapat ketidakseimbangan.

Selanjutnya pada gelar akademik Asisten ahli, porsi perempuan menyeimbangi mencapai 47% dari total 113 orang, jika dibandingkan dengan laki-laki mencapai 53%. walaupun hasil presentase menampilkan perbedaan marginal pada perempuan akan tetapi Data ini menunjukkan bahwa perempuan telah mulai mengisi lebih banyak posisi di jenjang akademik ini, mendekati keseimbangan gender yang ideal.

Dari keseluruhan data yang menunjukkan distribusi gelar akademik mulai dari asisten ahli hingga guru besar, terlihat bahwa persentase porsi perempuan cenderung menurun seiring dengan meningkatnya jenjang kepegangatan akademik.

Dengan kata lain, jumlah perempuan yang menduduki posisi sebagai asisten ahli lebih tinggi dibandingkan dengan posisi lektor, lektor kepala, atau guru besar. Tren ini menunjukkan bahwa semakin tinggi jenjang akademik, semakin sedikit perempuan yang berhasil mencapainya. Fenomena ini dapat mengindikasikan adanya hambatan atau tantangan yang lebih besar bagi perempuan dalam mencapai posisi tertinggi di dunia akademik, yang disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk beban ganda dalam tanggung jawab keluarga, akses yang terbatas ke peluang pengembangan karir, atau kurangnya dukungan institusional.

#### 5) Data Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan di lingkungan universitas merujuk pada individu-individu yang bertugas mendukung proses pendidikan, penelitian, dan pengelolaan di institusi pendidikan tinggi, seperti universitas. Namun, tidak termasuk dalam kategori dosen atau staf pengajar. Tenaga kependidikan ini memainkan peran penting dalam memastikan kelancaran operasional dan administrasi universitas. Tabel berikut memperlihatkan representasi perempuan dan laki-laki dalam tenaga kependidikan :

**Tabel 5. Jumlah Keseluruhan Tenaga Kependidikan Dan Jenis Kelamin**

Nama	Jenis kelamin		Jumlah
	Laki-Laki	Perempuan	
Tenaga Kependidikan	97	89	183

Tabel di atas memperlihatkan total keseluruhan tenaga kependidikan yaitu 183 orang. Dari data tersebut komposisi perempuan mencapai 47% dan di isi dengan komposisi laki-laki mencapai 52%. Meskipun masih terdapat perbedaan persentase yang belum sepenuhnya seimbang, perempuan telah berhasil mendapatkan posisi yang hampir sebanding dengan laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi perempuan dalam tenaga kependidikan cukup signifikan, dengan selisih yang relatif kecil dibandingkan dengan laki-laki.

6) Data Tenaga Kependidikan berdasarkan unit kerja

Pada Tenaga kependidikan berdasarkan unit kerja merupakan klasifikasi atau pengelompokan tenaga kependidikan di universitas sesuai dengan unit atau departemen tempat mereka bekerja, Unit kerja ini mencakup berbagai departemen, kantor administrasi, dan layanan lain yang ada di universitas. Tabel berikut menyajikan representasi perempuan dan laki-laki tenaga kependidikan berdasarkan unit kerjanya :

**Tabel 6. Jumlah tenaga kependidikan dan jenis kelamin sesuai bidang unit kerja**

NO	Nama Jabatan	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
1	Biro Administrasi Umum, Perencanaan, Dan Keuangan (AUPK)	35	41	76
2	Biro Administrasi Akademik, Kemahasiswaan, Dan Kerjasama (AAKK)	16	10	26
3	Lembaga Penjaminan Mutu (LPM)	8	9	17
4	Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LP2M)	12	8	20
5	Perpustakaan	7	10	17
6	Pusat Teknologi Informasi Dan Pangkalan Data	5	3	8
7	Pusat Pengembangan Bahasa	4	3	7
8	Pusat Pengembangan Bisnis	4	0	4
9	Pusat Layanan Internasional	1	1	2
10	Ma'had Al Jami'ah Dan Asrama	3	1	4
11	Percetakan	2	0	2
<b>Total</b>		<b>97</b>	<b>86</b>	<b>183</b>



Data diatas memperlihatkan posisi perempuan dan laki-laki dari segi penyebaran unit-unit kerja. Data menunjukkan Pada posisi Bagian dari unit kerja administratif universitas, Dimulai pada unit kerja Biro AUPK posisi Dari total 76 orang, laki-laki mencapai 46% yang dibandingkan dengan perempuan mencapai 54% Hal ini menunjukkan bahwa perempuan lebih banyak berperan dalam bidang administrasi umum dan keuangan. Namun, jika di bandingkan dengan Unit kerja Biro AAKK posisi perempuan relatif sedikit yaitu mencapai 38.46%, dan diisi laki-laki mencapai 61%. Perbedaan ini menunjukkan bahwa laki-laki lebih banyak menempati posisi di bidang akademik, kemahasiswaan, dan kerjasama. Ketimpangan ini mencerminkan bahwa meskipun perempuan telah mampu mengambil peran signifikan dalam beberapa unit kerja, masih terdapat area tertentu di mana representasi mereka lebih rendah.

Pada unit yang bertugas mendukung dan memastikan kualitas akademik serta keterlibatan universitas dalam penelitian dan pengabdian masyarakat, yaitu unit kerja LPM dan LP2M. Porsi perempuan di LPM lebih sebanding mencapai 47% dari total keseluruhan daripada unit LP2M porsi perempuan hanya mencapai 40% dari total keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan memiliki keterwakilan yang lebih baik di unit LPM daripada LP2M yang persentase perempuan lebih rendah.

Selanjutnya, pada unit kerja perpustakaan menunjukkan komposisi laki-laki tidak sebanding dengan perempuan yang mencapai 58% dari total keseluruhan. Pada unit Pusat Teknologi Informasi Dan Pangkalan Data porsi perempuan menurun hanya mencapai 37% dari total keseluruhan. Untuk unit kerja Pusat pengembangan bahasa laki-laki mencapai 57% dan Perempuan mencapai 42% persentase ini menunjukkan posisi perempuan lebih seimbang dari total keseluruhannya. Untuk unit Pusat Pengembangan Bisnis dan percetakan tidak ada komposisi perempuan yang mengisi pada unit kerja tersebut dari total keseluruhan hanya di isi oleh laki-laki. Lalu pada data pada unit Pusat Layanan Internasional persentase komposisi laki-laki dan perempuan di isi dengan seimbang. Dan terakhir

Ma'had Al Jami'ah Dan Asrama komposisi perempuan hanya sebesar 25% dari total keseluruhan.

Berdasarkan dari keenam data pilah yang telah ditampilkan diatas, telah menggambarkan keterwakilan gender dalam setiap jabatan struktural UIN Ar-Raniry. dapat disimpulkan, komposisi laki-laki dan perempuan di UIN Ar-Raniry baik pada tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan memperlihatkan Perbedaan komposisi bervariasi, dengan beberapa Unit dan lembaga didominasi oleh laki-laki, sementara yang lain menunjukkan distribusi yang lebih setara atau hampir berimbang. Namun, secara umum, data menunjukkan adanya kesenjangan yang signifikan antara jumlah laki-laki dan perempuan, dengan laki-laki yang mendominasi hampir di setiap bidang dan lembaga struktural. Hal ini mencerminkan adanya ketimpangan representasi gender di institusi ini, yang memerlukan perhatian khusus untuk mencapai kesetaraan gender yang lebih baik di masa mendatang.

#### **4.2. Penerapan Pengarusutamaan Gender (PUG) Dalam Kebijakan Di UIN Ar-Raniry**

Perencanaan adalah proses membuat rencana untuk mencapai tujuan tertentu, yang melibatkan identifikasi tujuan dan pengembangan strategi untuk mencapainya. Pengarusutamaan gender (PUG) juga memiliki perencanaan dalam merealisasikan kegiatan yang mendukung PUG di dalam instansi, termasuk di perguruan tinggi seperti UIN Ar-Raniry. Tujuan dari perencanaan PUG adalah untuk menciptakan strategi yang dilakukan secara rasional dan sistematis guna mencapai kesetaraan dan keadilan gender dalam berbagai aspek kehidupan melalui kebijakan dan program yang memperhatikan pengalaman, aspirasi, kebutuhan, dan permasalahan perempuan serta laki-laki. Dalam pembuatan kebijakan dan program, tentu saja diperlukan perencanaan yang matang dan pertimbangan yang tepat sebelum pelaksanaan kegiatan.

Di perguruan tinggi UIN Ar-Raniry, perencanaan PUG harus diperhatikan sebelum menetapkan kebijakan atau program terkait PUG. Terealisasinya perencanaan PUG di UIN Ar-Raniry disebabkan adanya kebijakan yang secara

faktual terkait dengan PUG, dari kementerian Agama yang diharuskan untuk menyusun dan melaksanakan kebijakan yang mendukung kesetaraan gender dalam berbagai bidang, seperti kurikulum, penelitian, pengabdian masyarakat, dan tata kelola kelembagaan, dan memberikan tanggung jawab kepada UIN Ar-Raniry untuk merealisasikannya di lingkungan perguruan tinggi. Realisasi kebijakan PUG di UIN Ar-Raniry tentu memerlukan perencanaan yang sistematis, di mana salah satu aspek pentingnya adalah perencanaan anggaran yang bertujuan untuk mengakomodasi segala kebijakan dan program PUG.

Terciptanya perencanaan program atau kebijakan PUG harus didukung oleh penganggaran yang responsif gender (gender budgeting). Di perguruan tinggi, penganggaran ini harus mampu menjawab kebutuhan, permasalahan, kepentingan, dan aspirasi yang berbeda dari seluruh civitas akademika. Penganggaran PUG di UIN Ar-Raniry dapat dilihat dari ketersediaan alokasi anggaran sebesar Rp148.811.000 yang dialokasikan kepada Unit Lembaga PSGA sebagai wadah untuk menampung kegiatan PUG. Besaran alokasi dana tersebut, jika dipresentasikan, hanya sekitar 0,05% dari total anggaran keseluruhan UIN Ar-Raniry sebesar Rp300.515.962.000.

Ketersediaan anggaran PUG ini menunjukkan bahwa UIN Ar-Raniry memiliki perencanaan kebijakan dan program yang telah didukung oleh anggaran sebesar Rp148.811.000. PUG di UIN Ar-Raniry mencakup beberapa kebijakan dan program, antara lain: 1) Unit Program Studi Gender dan Anak (PSGA), 2) Kurikulum dalam program studi, 3) Keterwakilan dalam Peningkatan Kapasitas di Internal Kampus bagi Dosen dan Mahasiswa, 4) Promosi jabatan, dan 5) Fasilitas kebutuhan perempuan. Berdasarkan kelima kebijakan dan program tersebut, perencanaan yang sistematis sangat diperlukan. Hal ini menunjukkan bahwa UIN Ar-Raniry telah memiliki PUG dalam perencanaannya, meskipun masih minim dan belum maksimal sebagaimana seharusnya. Semua perencanaan kebijakan dan program kegiatan PUG tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

## 1. Unit Studi Gender Dan Anak (PSGA)

Pusat Studi Gender dan Anak (PSGA) di UIN Ar-Raniry Banda Aceh merupakan lembaga yang berperan penting dalam pelaksanaan Pengarusutamaan Gender (PUG). Lembaga PSGA ini hadir sebagai wadah yang mengakomodasi segala permasalahan gender, termasuk PUG di UIN Ar-Raniry, sejak didirikan pada tahun 2012 hingga saat ini. PSGA berada di bawah naungan Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LP2M) dan berfungsi sebagai wadah untuk mempromosikan serta menerapkan prinsip-prinsip kesetaraan gender dan perlindungan anak di lingkungan akademik maupun masyarakat luas. Untuk mencapai tujuan tersebut, PSGA mengembangkan berbagai program strategis yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, pengetahuan, dan kapasitas dalam hal isu-isu gender dan anak.

Dalam mengembangkan berbagai program dan kebijakan PUG, unit PSGA memerlukan perencanaan anggaran yang diberikan oleh UIN Ar-Raniry guna mendukung realisasi program dan kebijakan PUG tersebut. Saat ini, terdapat alokasi anggaran sebesar Rp148.811.000 yang diberikan untuk PUG dalam perencanaan. Hal ini selaras dengan pernyataan ketua PSGA yang menyampaikan:

"Alhamdulillah, kami telah menerima alokasi dana, meskipun jumlahnya tidak sebesar yang lain. Setiap tahun, kami diminta untuk mengajukan permohonan dana. Dalam proses perencanaan, anggaran yang telah ditetapkan akan digunakan untuk menentukan aktivitas-aktivitas yang akan dilakukan sesuai dengan alokasi dana yang tersedia."

Dengan adanya alokasi dana pada unit kerja PSGA, kegiatan PUG di kampus UIN Ar-Raniry dapat lebih mudah terealisasi dan terintegrasi. Anggaran tersebut diperoleh melalui proses pengajuan yang dilakukan setiap tahun sesuai dengan perencanaan kegiatan yang dibuat oleh PSGA. Perencanaan kebijakan dan kegiatan PUG dalam PSGA memiliki variasi kegiatan yang harus dipertimbangkan secara matang agar menghasilkan perencanaan yang jelas terkait aktivitas yang akan dilakukan, serta informasi mengenai kebutuhan dana atau



anggaran. Oleh karena itu, terdapat perencanaan anggaran untuk mendukung realisasi kebijakan dan program PUG yang diberikan kepada lembaga PSGA.

Selanjutnya, lembaga PSGA harus memiliki penanggung jawab struktural yang bertugas merealisasikan kebijakan dan program kegiatan. Penanggung jawab ini adalah dosen UIN Ar-Raniry yang diberi kepercayaan untuk mampu mengintegrasikan PUG di Universitas UIN Ar-Raniry. Berikut adalah data struktural organisasi lembaga PSGA:

**Tabel 7. Struktural Organisasi PSGA**

Nama	Nama Jabatan
DR. NASHRIYAH, MA	Kepala PSGA
ERNAWATI	Staf keuangan tidak tetap
DWI DENDI, M.SI.	Staff PSGA
MAHDALENA, S.PD.I	Staff PSGA

Informasi dari Tabel 7. menunjukkan bahwa terdapat aktor-aktor yang bertanggung jawab dalam menciptakan kebijakan dan program PUG dalam perencanaan di lembaga PSGA UIN Ar-Raniry. Terdapat seorang ketua yang bertindak sebagai penanggung jawab utama atas segala kegiatan PUG, dua staf PSGA yang membantu menjalankan program, dan satu bendahara yang mengelola keuangan serta penganggaran kegiatan PUG dalam PSGA. Dengan adanya struktur organisasi yang jelas dan terstruktur, terciptanya program dan kegiatan PUG yang akan direalisasikan menjadi lebih terjamin. Terlihat bahwa terdapat alokasi anggaran dan aktor-aktor, termasuk dosen yang bertanggung jawab, yang berperan dalam merealisasikan PUG di UIN Ar-Raniry.

PSGA UIN Ar-Raniry Banda Aceh telah mengembangkan sejumlah program strategis yang sejalan dengan konsep PUG untuk mempromosikan kesetaraan gender dan menciptakan lingkungan kampus yang lebih inklusif dan adil. Secara keseluruhan, program-program PSGA UIN Ar-Raniry mengintegrasikan prinsip PUG dalam berbagai aspek, mulai dari pendidikan,



pelayanan, pelatihan, hingga pemberdayaan masyarakat. Hal ini menunjukkan komitmen PSGA untuk menciptakan lingkungan yang inklusif dan adil, di mana kesetaraan gender menjadi norma yang diterima dan diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.

Pada implementasi Studi Gender dan Anak (PSGA), terdapat empat program PUG yang berada di bawah naungan PSGA UIN Ar-Raniry. Berikut penjelasannya:

**a) Pelaksanaan Gender Champion**

Gender Champion merupakan kegiatan yang dilaksanakan sekali dalam setahun, di mana mahasiswa diajak untuk berpartisipasi. Pelaksanaan kegiatan ini didasarkan pada keputusan PSGA dan persetujuan pimpinan rektor UIN Ar-Raniry. Terakhir kali kegiatan ini dilaksanakan pada tanggal 28-29 September 2023. Acara ini dibuka oleh Rektor UIN Ar-Raniry, Prof. Dr. Mujiburrahman, M.Ag., dan berlangsung di Gedung Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LP2M) UIN Ar-Raniry. Dalam sambutannya, Rektor juga mendeklarasikan komitmen terhadap isu kesetaraan gender di lingkungan kampus. PSGA bertindak sebagai penanggung jawab kegiatan, dengan rektor memberikan persetujuan dan dukungan terhadap pelaksanaan program ini. Berikut dokumentasi terkait kegiatan Gender Champion tahun 2023.



**Gambar 1. Kegiatan gender champion 2023**

Kegiatan tersebut menargetkan partisipasi dari 52 mahasiswa UIN Ar-Raniry, yang terdiri dari 26 laki-laki dan 26 perempuan. Mahasiswa yang mengikuti kegiatan ini diharapkan memiliki wawasan dan pemahaman yang mendalam terkait gender. Para duta gender ini diharapkan dapat terus membantu meningkatkan kesadaran dan pemahaman, mengurangi stereotip berbahaya, serta menghindari diskriminasi gender. Dengan demikian, kegiatan ini memberikan perubahan pandangan maupun pola pikir terkait gender bagi mahasiswa dan dosen yang terlibat.

"Salah satu kegiatan tahunan yang selalu kami adakan adalah Duta Gender Champion. Kalau kamu ingin ikut, juga boleh, terbuka untuk seluruh mahasiswa di lingkungan UIN Ar-Raniry. Yang terakhir kami laksanakan tahun kemarin, 2023, dan akan diadakan lagi tahun 2024."

Pernyataan dari informan tersebut relevan dengan kegiatan PUG yang telah diimplementasikan melalui lembaga PSGA, yaitu pelaksanaan Gender Champion. Kegiatan yang dilakukan setahun sekali ini menciptakan semangat dan motivasi bagi mahasiswa untuk memahami dan menambah pengetahuan tentang isu gender, yang merupakan fenomena penting di perguruan tinggi. Adanya kegiatan Duta Gender ini memfasilitasi minat mahasiswa untuk menjadi penggerak yang paham isu gender. Dengan demikian, pelaksanaan kegiatan ini dinilai sangat bagus dan efektif untuk meningkatkan kesadaran terhadap pemahaman gender di UIN Ar-Raniry.

#### **b) Kegiatan Workshop Pendampingan Berbasis PUG dan Hak Anak**

Kegiatan ini bertujuan untuk memperkuat motivasi, keterampilan, serta memperluas pengetahuan peserta tentang isu-isu terkait Pengarusutamaan Gender (PUG) dan Pengarusutamaan Hak Anak (PUHA). Workshop ini berlangsung dari 30 Juni hingga 1 Juli 2021 di Meeting Room LP2M UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Kegiatan ini diikuti oleh 57 peserta yang merupakan perwakilan dari dosen laki-laki dan perempuan di lingkungan UIN Ar-Raniry. Berikut adalah dokumentasi dari pelaksanaan workshop tersebut:



**Gambar 2. Proses Kegiatan Workshop Yang Dibuat Oleh PSGA**

Kegiatan ini memberikan perubahan signifikan bagi dosen terkait pandangan dan pola pikir mereka. Kegiatan ini menguatkan motivasi, keterampilan, serta memperluas pengetahuan tentang isu gender dan anak. Pada akhirnya, dosen yang terlibat memiliki rasa empati yang lebih besar terhadap isu-isu ini, terutama di lingkungan kampus. Kegiatan ini didasarkan pada penjelasan dosen ketua bidang PSGA yang menyatakan adanya pelaksanaan workshop sebagai salah satu kegiatan PUG:

"Kami telah melaksanakan berbagai kegiatan PUG dalam program PSGA, termasuk beberapa workshop yang ditujukan khusus untuk dosen. Salah satu di antaranya adalah workshop pendampingan berbasis PUG dan hak anak."

Workshop ini merupakan bukti dari implementasi dukungan terhadap PUG di kampus UIN Ar-Raniry. Adanya workshop ini sangat membantu dalam memberikan pengetahuan dan pemahaman mendalam kepada dosen sebagai pelopor atau penggerak isu gender. Hal ini bertujuan untuk meminimalisir permasalahan gender dan anak yang terjadi di dalam maupun di lingkungan UIN Ar-Raniry. Dengan demikian, kegiatan ini dinilai sangat efektif dan efisien dalam



memberikan pengalaman kepada dosen dalam memahami isu gender yang ada di lingkungan UIN Ar-Raniry.

**c) Pelatihan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG)**

Pelatihan penyusunan PPRG ini bertujuan untuk menciptakan pertimbangan yang matang dalam menghadirkan pembelajaran berbasis gender di ruang kuliah. Pelatihan ini ditujukan kepada pemula yang perlu mengasah pemahaman lebih dalam terkait implementasi PUG dalam mata kuliah di UIN Ar-Raniry. Kegiatan ini dilaksanakan pada hari Kamis, tanggal 25 Mei 2023, oleh PSGA dan melibatkan dosen UIN Ar-Raniry dari perwakilan fakultas yang telah ditentukan. Kegiatan ini menghadirkan dua narasumber, yaitu Prof. Dr. Rahmah Johar, M.Pd., dari Universitas Syiah Kuala, yang merupakan pakar dalam penyusunan RPS, dan Abdullah Abdul Muthaleb dari Lembaga Flower, yang merupakan pakar di bidang isu gender dan pembangunan.



**Gambar 3. Kegiatan pelatihan PPRG oleh PSGA**

Dengan berlangsungnya kegiatan tersebut, terjadi perubahan pandangan dan pola pikir dalam perencanaan mata kuliah untuk mengimplementasikan mata kuliah gender di beberapa fakultas. Implementasi mata kuliah gender ini tentunya meningkatkan pertimbangan terhadap PUG di perguruan tinggi UIN Ar-Raniry. Dampak dari implementasi mata kuliah PUG tidak hanya dirasakan oleh dosen,

tetapi juga oleh mahasiswa yang mengikuti mata kuliah ini. Mahasiswa tersebut memperoleh pemahaman yang mendalam terkait gender, sehingga menarik perhatian mereka terhadap isu gender. Data mengenai pelatihan tersebut diperoleh peneliti dari situs resmi PSGA yang menyediakan segala bentuk kegiatan yang telah diimplementasikan oleh PSGA sebelumnya. Selain itu, kegiatan ini juga dijelaskan melalui hasil wawancara dengan informan dan Ketua Bidang PSGA.

“Kami telah mengembangkan berbagai program terkait Pengarusutamaan Gender (PUG), termasuk di antaranya adalah program Gender Champion, pelatihan khusus bagi dosen, serta seminar-seminar yang relevan. Semua inisiatif ini merupakan bagian dari upaya berkelanjutan kami untuk memastikan bahwa PUG terimplementasi secara efektif dan menyeluruh di lingkungan UIN Ar-Raniry.”

Implementasi kegiatan pelatihan tersebut merupakan bagian dari upaya PSGA dalam mengakomodasi kegiatan yang mendukung PUG di UIN Ar-Raniry. Kegiatan ini membuktikan bahwa UIN Ar-Raniry perlu mengintegrasikan gender dalam mata kuliah untuk memberikan pemahaman mendalam kepada mahasiswa dan mempersiapkan dosen sebagai fasilitator dalam isu gender. Dengan demikian, baik dosen maupun mahasiswa diharapkan mengalami perubahan dalam sikap dan perilaku mereka ketika dihadapkan dengan isu gender dalam kegiatan sehari-hari.

#### **d) Rumoh Belajar**

Rumoh Belajar merupakan wadah belajar yang digagas oleh PSGA untuk memfasilitasi dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa dalam mempelajari hal-hal terkait gender dan anak. Dengan adanya wadah ini, diharapkan para dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa dapat mengetahui dan memahami hal-hal terkait gender dan anak, sehingga terhindar dari kesalahpahaman yang selama ini menjadi penghambat kebijakan dan program yang bertujuan untuk menciptakan kondisi kesetaraan dan keadilan gender (KKG). Tujuan dari Rumoh Belajar PSGA ini adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) mahasiswa di lingkungan UIN Ar-Raniry terkait gender dan anak.



2. Meningkatkan kualitas keilmuan dan pemahaman mahasiswa di lingkungan UIN Ar-Raniry terkait gender dan anak.
3. Menjadi wadah sosialisasi program gender dan anak PSGA kepada seluruh mahasiswa di lingkungan UIN Ar-Raniry.

Pelaksanaan kegiatan ini telah diimplementasikan di UIN Ar-Raniry pada tanggal 13 September 2021. Kegiatan ini dirancang selama enam kali pertemuan, dengan durasi 2,5 jam per sesi, dan dilaksanakan secara luring dengan menjaga protokol kesehatan. Mengingat pelaksanaannya pada masa pandemi COVID-19, seluruh peserta, narasumber, dan panitia diminta untuk menggunakan masker dan hand sanitizer. Kegiatan ini dilakukan di ruang LP2M. Selanjutnya, kegiatan ini melibatkan 25 mahasiswa yang merupakan utusan dari sembilan fakultas di lingkungan UIN Ar-Raniry, termasuk Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Fakultas Syariah dan Hukum, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Psikologi, dan lainnya. Selain itu, ada 12 dosen yang terlibat sebagai narasumber dan lima dosen yang memfasilitasi kegiatan.



**Gambar 4. Proses Pelaksanaan Rumoh Belajar Yang Diselenggarakan Oleh PSGA**

Kegiatan ini ditujukan untuk dosen dan mahasiswa yang terlibat dalam kegiatan sebagai pelopor dengan pemahaman terkait isu gender di lingkungan UIN Ar-Raniry. Setelah pelaksanaan Rumoh Belajar, diharapkan ada perubahan pola pikir dan perlakuan dosen serta mahasiswa dalam menghadapi isu gender di

masa depan. Mereka akan lebih siap mengatasi permasalahan gender jika mengalami secara langsung, karena Rumoh Belajar memberikan pengalaman dan keterampilan dalam menyikapi permasalahan gender. Hasil wawancara dengan Ketua Bidang PSGA mengemukakan:

"PSGA hanya dapat melakukan sosialisasi (Rumoh Belajar), advokasi, dan pemberian informasi. Kebijakan dan implementasinya sepenuhnya berada di tangan pimpinan universitas, khususnya rektor UIN Ar-Raniry. Meskipun PSGA dapat mengusulkan berbagai inisiatif, realisasinya tergantung pada keputusan pimpinan, dan kebijakan yang telah dirumuskan belum tentu terimplementasi sesuai harapan."

Implementasi Rumoh Belajar merupakan bagian dari upaya PSGA untuk mensosialisasikan pentingnya pemahaman mengenai isu gender bagi dosen dan mahasiswa. Kegiatan ini diharapkan memberikan dampak positif berupa peningkatan pengalaman dalam mengatasi isu gender di masa depan. Oleh karena itu, implementasi kegiatan PSGA ini sangat berguna dan efektif untuk meningkatkan kapasitas pemahaman isu gender bagi dosen dan mahasiswa.

Berdasarkan keempat implementasi PUG dalam kegiatan PSGA tersebut, semuanya didasarkan pada rancangan PUG dalam perencanaan sebelumnya. Penting adanya pertimbangan alokasi anggaran untuk keempat kegiatan guna kelancaran aktivitas dan pemenuhan fasilitas serta kebutuhan yang diperlukan. Hasil wawancara dengan staf PSGA mengungkapkan:

"Dari keempat kegiatan tersebut, dana telah dialokasikan secara terpisah untuk masing-masing kegiatan PUG dalam PSGA, berdasarkan keputusan rapat evaluasi yang menggunakan dana PSGA sebesar Rp. 140 juta yang diberikan oleh rektor."

Berdasarkan ketersediaan anggaran untuk keempat kegiatan tersebut, Universitas UIN Ar-Raniry telah mengimplementasikan program yang mendukung PUG di perguruan tinggi. Keempat kegiatan tersebut telah dipertimbangkan melalui perencanaan dan kemudian diimplementasikan dalam

bentuk pelaksanaan kegiatan yang berbeda-beda, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. PSGA telah berupaya memperkenalkan isu-isu gender melalui kebijakan workshop, pelatihan, Rumoh Belajar, dan Gender Champion. Upaya ini juga melibatkan penggunaan media sosial untuk mencapai audiens yang lebih luas di luar civitas akademika UIN Ar-Raniry. Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi dalam program tersebut cukup luas hingga ke eksternal UIN Ar-Raniry.

Selanjutnya, untuk tindakan lebih lanjut terkait implementasi PUG, pihak PSGA yang bertanggung jawab terhadap kegiatan PUG melakukan evaluasi. Pihak PSGA menggunakan Google Form sebagai alat untuk menilai integrasi keempat program PUG dan menerima umpan balik. Sebagian besar program PUG dalam PSGA, termasuk pelatihan, workshop, Gender Champion, dan Rumoh Belajar, telah terealisasi dengan baik. Namun, keseimbangan partisipasi antara laki-laki dan perempuan masih menjadi tantangan yang perlu diatasi agar semua kegiatan dapat dilaksanakan secara setara.

## **2. Kurikulum Dalam Program Studi.**

Kurikulum Program Studi adalah rangkaian rencana dan pengaturan mengenai isi, bahan ajar, dan cara penyampaian materi yang diorganisasi dalam satu kesatuan untuk mencapai tujuan pendidikan di perguruan tinggi. Pada kampus UIN Ar-Raniry memiliki kurikulum program studi yang membahas Mata kuliah gender. Kurikulum ini merupakan sebuah PUG dalam perencanaan. Program mata kuliah ini di rencanakan untuk memastikan bahwa materi pembelajaran dan metode pengajaran tidak hanya mencerminkan dan menghormati kesetaraan gender, tetapi juga aktif mendorong pemahaman dan penghargaan terhadap perbedaan gender. Dengan memasukkan perspektif gender ke dalam kurikulum, pendidikan menjadi lebih inklusif dan responsif terhadap kebutuhan semua mahasiswa, tanpa memandang gender mereka. Hal ini selaras dengan 2 (dua) informan yang saya wawancarai yang mengatakan bahwasannya di Uin Ar-Raniry terdapat perencanaan Kurikulum berbasis gender, salah satunya Dosen RS selaku ahli dalam PPRG mengemukakan :

“upaya kurikulum gender untuk bagaimana dia itu semakin masif dilakukan oleh banyak orang, itu sudah dilakukan misalnya ketika PSGA melaksanakan pelatihan penyusunan RPS, Responsive Gender. Jadi dosen-dosen itu diharapkan menyusun perencanaan pembelajaran itu dengan mempertimbangkan indikator gendernya. Tapi kalau perencanaan secara umum, misalnya perencanaan anggaran, itu belum ada sistem.

Berdasarkan dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk anggaran perencanaan kurikulum belum memiliki sistem pendanaan. Namun, pada Integrasi perspektif gender dalam kurikulum pada program studi di UIN Ar-Raniry merupakan langkah strategis dalam perencanaan PUG. Tujuan utama dari langkah tersebut untuk memastikan bahwa materi pendidikan yang diberikan tidak hanya inklusif tetapi juga berkontribusi pada penciptaan kesetaraan gender di lingkungan akademik dan masyarakat luas. Pernyataan tersebut menegaskan bahwa meskipun kurikulum berbasis gender belum menjadi kebijakan formal, implementasinya telah dimulai dalam konteks pendidikan. Inisiatif yang diambil oleh PSGA menunjukkan komitmen untuk memprioritaskan perspektif gender dalam proses pendidikan, dengan tujuan menciptakan lingkungan akademik yang lebih adil dan responsif gender.

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti dari website resmi setiap fakultas, integrasi perspektif gender dalam kurikulum di UIN Ar-Raniry tidak semua fakultas di UIN Ar-Raniry telah memasukkan elemen gender secara komprehensif dalam kurikulumnya. Dari sembilan fakultas dan lima puluh dua program studi yang terdapat, hanya dua fakultas dan tiga program studi yang secara aktif mengintegrasikan perspektif gender dalam mata kuliah yang mereka tawarkan. Berikut penjelasannya :

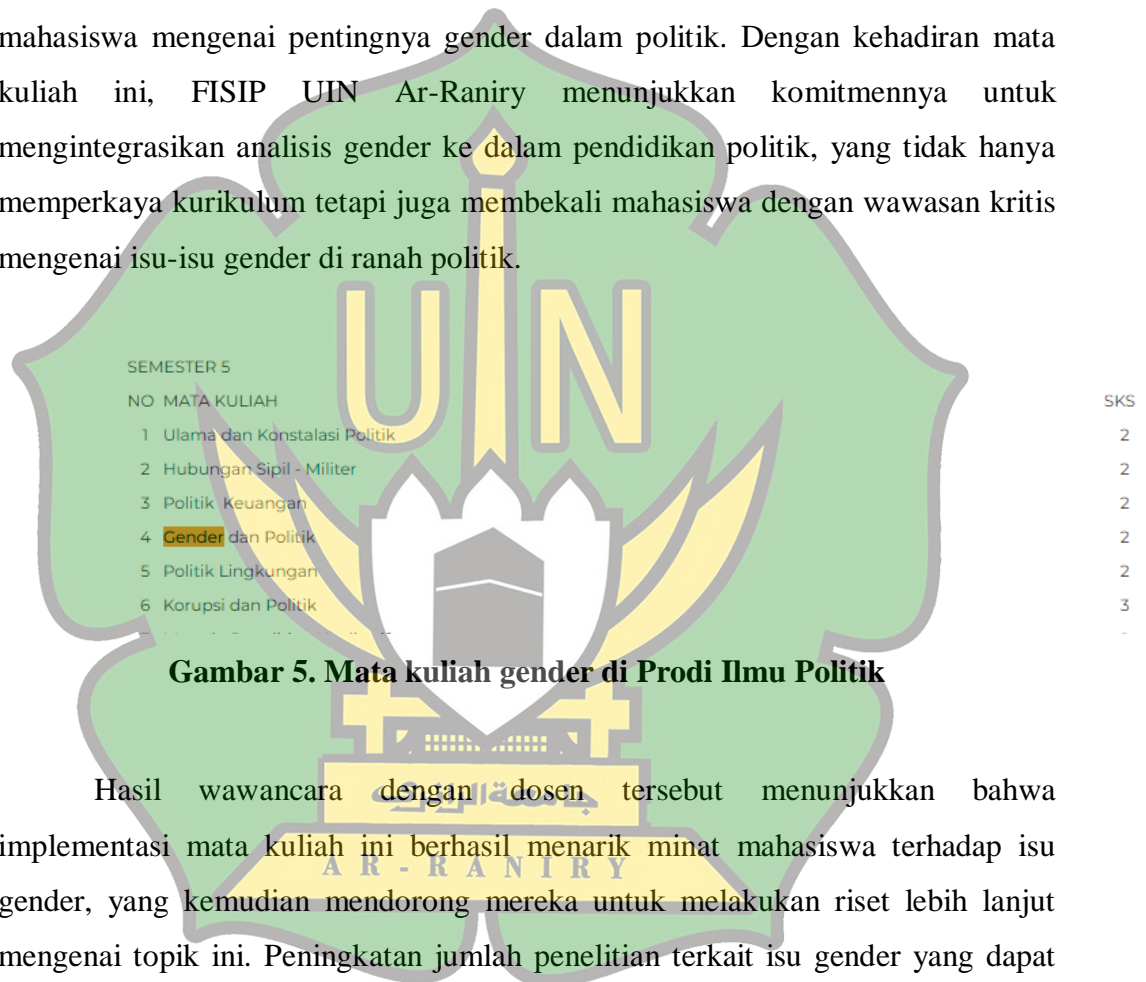
## **1) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan (FISIP)**

### **a. Program Studi Ilmu Politik**

Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan (FISIP) UIN Ar-Raniry, penerapan perspektif gender dalam kurikulum telah diwujudkan melalui mata



kuliah "Gender dan Politik." Mata kuliah ini mulai diperkenalkan pada kurikulum tahun 2020 sebagai hasil inisiasi dosen Rizkika Lhena Darwin, S.IP., M.A., yang menjabat sebagai Ketua Program Studi Ilmu Politik. Dosen tersebut adalah ahli dan focal point dalam isu-isu gender, memainkan peran penting dalam perumusan dan pengajaran mata kuliah ini dengan tujuan memperkuat pemahaman mahasiswa mengenai pentingnya gender dalam politik. Dengan kehadiran mata kuliah ini, FISIP UIN Ar-Raniry menunjukkan komitmennya untuk mengintegrasikan analisis gender ke dalam pendidikan politik, yang tidak hanya memperkaya kurikulum tetapi juga membekali mahasiswa dengan wawasan kritis mengenai isu-isu gender di ranah politik.



SEMESTER 5		SKS
NO	MATA KULIAH	
1	Ulama dan Konstelasi Politik	2
2	Hubungan Sipil - Militer	2
3	Politik Keuangan	2
4	Gender dan Politik	2
5	Politik Lingkungan	2
6	Korupsi dan Politik	3
		-

**Gambar 5. Mata kuliah gender di Prodi Ilmu Politik**

Hasil wawancara dengan dosen tersebut menunjukkan bahwa implementasi mata kuliah ini berhasil menarik minat mahasiswa terhadap isu gender, yang kemudian mendorong mereka untuk melakukan riset lebih lanjut mengenai topik ini. Peningkatan jumlah penelitian terkait isu gender yang dapat diakses melalui situs web Program Studi Ilmu Politik menunjukkan adanya perhatian yang lebih besar terhadap isu ini setelah kurikulum gender diimplementasikan pada tahun 2020, dibandingkan dengan periode sebelumnya.

## 2) Fakultas Dakwah dan Komunikasi

### a. Program Studi Pengembangan Masyarakat Islam (PMI)

Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry juga menjadi salah satu fakultas yang mengintegrasikan perspektif gender dalam kurikulumnya, terutama



melalui Program Studi Pengembangan Masyarakat Islam (PMI). Kurikulum gender ini mulai diterapkan pada tahun 2018, dan mata kuliah "Studi Gender dan Pembangunan Islam" adalah salah satu contoh nyata dari upaya ini. Mata kuliah ini dirancang dan diimplementasikan oleh dosen Dr. Rasyidah, M.Ag, yang menjabat sebagai Ketua Program Studi. Sebagai ahli dalam PPRG dan isu gender, beliau memainkan peran kunci dalam memasukkan perspektif gender ke dalam kurikulum. Dalam pelaksanaannya, mata kuliah "Studi Gender dan Pembangunan Islam" tidak hanya mengajarkan konsep-konsep dasar gender, tetapi juga mengeksplorasi bagaimana perspektif gender dapat diterapkan dalam konteks pembangunan Islam. Kurikulum ini dirancang untuk memberikan mahasiswa pemahaman mendalam tentang pentingnya kesetaraan gender dalam masyarakat Islam, serta keterampilan praktis untuk menganalisis dan mengembangkan strategi pembangunan yang inklusif dan berkeadilan gender.

No.	Nama Praktikum/Praktek	Isi Praktikum/Praktek		Tempat/Lokasi Praktikum/Praktek
		Judul/Modul	Jam Pelaksanaan	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Dasar Dasar Pengembangan Masyarakat Islam	Dasar- Dasar Pengembangan Masyarakat Islam	Dalam Proses Perkuliahan dan di luar jam perkuliahan	Di dalam kelas dan di masyarakat
2	Gender dan Pembangunan dalam Islam	Studi Gender dan Pembangunan dalam Islam	Dalam Proses Perkuliahan dan di luar jam perkuliahan	Di dalam kelas, perpustakaan dan di masyarakat
3	Pengembangan & Pengorganisasian Masy (CO/CD)	Pengembangan & Pengorganisasian Masy (CO/CD)	Dalam Proses Perkuliahan dan di luar jam perkuliahan	Di dalam kelas dan di masyarakat

**Gambar 6. Mata Kuliah gender di Prodi Studi Pengembangan Masyarakat Islam (PMI).**

Dari hasil wawancara dengan dosen RS tersebut, pengaruh perubahan dari implementasi mata kuliah ini memperluas wawasan mahasiswa mengenai isu-isu gender, khususnya dalam konteks masyarakat Islam. Mahasiswa menjadi lebih peka terhadap pentingnya kesetaraan gender dan bagaimana ketidaksetaraan dapat mempengaruhi berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam pembangunan sosial dan ekonomi.

### b. Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam

Dalam rangka implementasi kebijakan PUG, Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam secara proaktif menawarkan mata kuliah "Komunikasi dan Gender." Proses penambahan mata kuliah ini merupakan bagian dari upaya institusional untuk mengintegrasikan perspektif gender ke dalam kurikulum. Implementasi mata kuliah ini dimulai dari diskusi intensif yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan di tingkat program studi, termasuk ketua program studi, sekretaris, serta dosen-dosen di Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam. Diskusi tersebut berfokus pada pengembangan Rencana Pembelajaran Semester (RPS) yang relevan dengan kebutuhan kontemporer terkait gender.

Mata kuliah "Komunikasi dan Gender" kemudian secara resmi dimasukkan ke dalam kurikulum pada tahun 2020. Dosen Fitri Meliya Sari, S.I.Kom., M.I.Kom., yang memiliki keahlian dalam bidang komunikasi dan gender, ditunjuk sebagai penanggung jawab mata kuliah ini. Pelaksanaan mata kuliah ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman mahasiswa tentang isu-isu gender dalam konteks komunikasi, serta mendorong terciptanya komunikasi yang inklusif dan sensitif terhadap gender.

SEMESTER 7				
No	Kode	Mata Kuliah	SKS	Keterangan
1		Komunikasi Global	2	
2		Kelembagaan Dakwah	2	
3		Media 3D/ Animasi	2	
4		Periklanan	2	
5		Magang Profesi	3	
6		Komunikasi dan Gender	2	
7		Opini Publik	2	
8		Teknologi Komunikasi	2	
Jumlah			17	

Gambar 7. Mata kuliah gender di kurikulum Komunikasi dan penyiaran Islam

Hasil wawancara dengan dosen FS mengatakan:

"Sejauh ini, pelaksanaan mata kuliah ini telah berjalan dengan baik dan menjadi salah satu komponen penting dalam upaya integrasi perspektif gender. Melalui evaluasi rutin, program studi terus memantau efektivitas mata kuliah ini dan berusaha untuk memastikan bahwa pengajaran materi gender dilakukan secara komprehensif dan relevan dengan kebutuhan mahasiswa."

Pengaruh dari mata kuliah ini telah berdampak nyata pada mahasiswa yang terlibat, memberikan pengaruh signifikan di Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam. Mata kuliah ini berhasil meningkatkan kesadaran dan pemahaman mahasiswa mengenai isu-isu gender, membantu mereka untuk lebih memahami pentingnya kesetaraan gender dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam komunikasi. Selain itu, mahasiswa telah didorong untuk mengembangkan keterampilan komunikasi yang inklusif dan sensitif terhadap gender, yang memungkinkan mereka untuk menyusun pesan yang lebih adil dan tidak bias, baik dalam konteks akademik maupun profesional.

Dari penjabaran di atas, meskipun ada inisiatif yang signifikan dalam beberapa fakultas untuk mengintegrasikan perspektif gender dalam kurikulum, masih terdapat kesenjangan dalam pelaksanaannya di seluruh fakultas di UIN Ar-Raniry. Dari sembilan fakultas dan limapuluh dua program studi di UIN Ar-Raniry, hanya dua fakultas dan tiga program studi yang secara aktif memasukkan elemen gender dalam mata kuliah mereka. Keterbatasan ini menunjukkan perlunya upaya lebih lanjut untuk memperluas integrasi perspektif gender dalam kurikulum di seluruh fakultas. Integrasi yang lebih luas dan konsisten di seluruh program studi diharapkan dapat memperkuat upaya PUG dan mendukung penciptaan lingkungan akademik yang lebih inklusif dan responsif gender.

### **3. Keterwakilan dalam Peningkatan Kapasitas di Internal Kampus bagi Dosen dan Mahasiswa**

Keterwakilan dalam peningkatan kapasitas di internal kampus bagi dosen dan mahasiswa merujuk pada prinsip bahwa setiap kelompok dalam lingkungan

akademik, baik itu berdasarkan jenis kelamin, etnisitas, atau kategori lainnya, memiliki kesempatan yang setara untuk berpartisipasi dan berkembang. Dalam konteks ini, merupakan PUG dalam perencanaan dalam keterwakilan yang berarti memastikan bahwa semua dosen dan mahasiswa, tanpa memandang perbedaan mereka, memiliki akses yang adil terhadap berbagai program dan sumber daya yang ditujukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi mereka.

keterwakilan ini sedang di upayakan oleh lembaga PSGA guna menciptakan PUG di UIN Ar-Raniry. Keterwakilan dalam peningkatan kapasitas di lingkungan UIN Ar-Raniry menjadi salah satu strategi penting pug dalam perencanaan. Hal ini relevan dengan pendapat KETUA PSGA yang mengemukakan bahwa akan ada melibatkan laki-laki dan perempuan sebagai keterwakilan mengikuti kegiatan oleh PGSA :

“Terdapat perwakilan Kita berusaha udah memperbaiki, mencoba dengan buat affirmative action. Setiap undangan kita berusaha menghadirkan semua laki-laki dan perempuan baik tenaga pendidik dan mahasiswa, sebagai partisipasi setiap program kita.“

#### **1. Keterwakilan Dosen pada pelatihan dan workshop PSGA.**

Keterwakilan dosen pada kegiatan-kegiatan ini tidak hanya bertujuan untuk memperdalam pemahaman dosen tentang isu-isu gender, tetapi juga untuk mengintegrasikan perspektif gender dalam pengajaran dan penelitian mereka. Contoh kegiatan yang telah diselenggarakan meliputi Pelatihan Pendampingan Korban Kekerasan Seksual, Pelatihan Rencana Pembelajaran Semester (RPS) Mata Kuliah Responsif Gender, dan Workshop Pendampingan Masyarakat Berbasis PUG dan Hak Anak.

"Kita pernah mengikuti workshopnya. Kita mengikuti bagaimana alur pemikiran wanita. Kemana kita pernah bergabung dengan wanitanya dalam sebuah komunitas."



Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu dosen AS, yang berpartisipasi dalam kegiatan PSGA, terungkap bahwa keterlibatan dosen dalam program-program ini memberikan pengaruh signifikan terhadap dinamika diskusi dan kesadaran gender di lingkungan kampus. AS menyatakan bahwa dirinya pernah mengikuti workshop PSGA dan mendalami alur pemikiran terkait isu gender, termasuk berinteraksi dengan komunitas yang berfokus pada pemberdayaan perempuan. Pengaruh dari keterwakilan ini terlihat pada perubahan pola interaksi di antara dosen-dosen UIN Ar-Raniry. Mereka kini mulai aktif berdiskusi mengenai isu-isu gender tidak hanya dalam forum formal, tetapi juga melalui media komunikasi informal seperti grup WhatsApp. Diskusi ini mencakup berbagai isu gender, termasuk kesenjangan dan kekerasan berbasis gender, yang sebelumnya mungkin hanya menjadi perhatian sebagian kalangan tertentu. Kini, isu-isu tersebut telah menjadi bagian dari diskursus umum di kalangan dosen, baik laki-laki maupun perempuan, menunjukkan bahwa kesadaran gender telah terinternalisasi lebih luas di lingkungan akademik. Hal ini mencerminkan keberhasilan PSGA dalam mendorong perubahan budaya di kampus yang lebih inklusif dan peka terhadap isu-isu gender.

## **2. Keterwakilan Mahasiswa pada Program PSGA**

Mahasiswa juga dilibatkan secara aktif dalam berbagai program yang diselenggarakan oleh PSGA sebagai bagian dari upaya untuk menumbuhkan kesadaran dan pemahaman gender di kalangan generasi muda. Program-program ini tidak hanya membekali mahasiswa dengan pengetahuan dan keterampilan gender, tetapi juga memberi mereka kesempatan untuk berkontribusi langsung dalam upaya promosi kesetaraan gender di kampus dan masyarakat. Contoh program yang melibatkan mahasiswa yaitu Program Duta Gender Champion dan Rumoh Belajar. Salah satu keterwakilan mahasiswa pada program PSGA, seperti Duta Champion, mengemukakan:

"Kami diberikan pembekalan, tugas kami yaitu mengetahui tentang gender dan menjadi pelopor di fakultas masing-masing. Secara umum, kekerasan seksual sering terjadi di



setiap fakultas, adanya kami mahasiswa sudah berani speak up tentang kasus tersebut. Kami mulai mensosialisasikan isu gender dan sekarang sudah banyak mahasiswa yang mulai terbuka dengan isu tersebut."

Berdasarkan pernyataan yang diberikan oleh salah satu mahasiswa peserta program, terlihat bahwa mahasiswa tidak hanya menerima pembekalan mengenai isu gender, tetapi juga diberi tanggung jawab untuk menjadi pelopor di fakultas masing-masing. Hal ini menunjukkan adanya transfer pengetahuan yang efektif dari PSGA ke mahasiswa, yang kemudian diteruskan ke lingkungan akademik yang lebih luas. Mahasiswa yang terlibat dalam program ini menunjukkan keberanian untuk "speak up" atau berbicara secara terbuka mengenai kasus-kasus kekerasan seksual yang terjadi di kampus. Ini merupakan perubahan signifikan dalam sikap dan perilaku mahasiswa, mengingat isu kekerasan seksual sering kali menjadi topik yang sensitif dan sulit dibicarakan. Keberanian untuk mengangkat isu ini menandakan adanya peningkatan kesadaran kritis di kalangan mahasiswa, serta dukungan yang lebih kuat terhadap korban kekerasan seksual.

Selain itu, sosialisasi yang dilakukan oleh mahasiswa mengenai isu gender telah mendorong perubahan sikap di kalangan rekan-rekan mereka. Lebih banyak mahasiswa yang mulai terbuka terhadap diskusi tentang gender, yang menunjukkan bahwa program PSGA telah berhasil menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan sensitif terhadap isu-isu gender di kalangan mahasiswa.

Berdasarkan dari penjabaran diatas, keterwakilan civitas akademik UIN Ar-Raniry dalam PUG menunjukkan bahwa upaya ini telah membawa dampak positif yang signifikan dalam meningkatkan kesadaran dan pemahaman gender di lingkungan kampus. Keterlibatan dosen dan mahasiswa dalam berbagai program yang diselenggarakan oleh PSGA telah menghasilkan beberapa perubahan penting dalam dinamika diskusi, sikap, dan perilaku terkait isu-isu gender. Keseluruhan upaya ini menunjukkan bahwa program PUG bukan hanya sekadar inisiatif formal, tetapi telah berhasil diinternalisasi dalam kehidupan kampus, mendorong perubahan nyata yang berkontribusi pada terciptanya lingkungan akademik yang lebih peka dan responsif terhadap isu-isu gender.

#### 4. Promosi Jabatan di Perguruan Tinggi

Promosi jabatan di UIN Ar-Raniry merupakan kegiatan pemberian wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar kepada individu dalam struktur organisasi, disertai dengan hak, status, dan kesempatan pengembangan yang semakin meningkat. Dalam proses ini, prinsip Pengarusutamaan Gender (PUG) dijadikan pertimbangan utama, sehingga kesempatan untuk memegang jabatan diberikan tanpa memandang gender.

Penerapan syarat dan ketentuan dalam Statuta mencerminkan komitmen UIN Ar-Raniry terhadap PUG, karena tidak ada diskriminasi berbasis gender dalam proses promosi jabatan. Dengan demikian, setiap individu, baik laki-laki maupun perempuan, yang memenuhi kriteria tersebut berhak untuk menjabat sebagai Ketua atau Sekretaris Prodi.

Kegiatan promosi jabatan di UIN Ar-Raniry dilaksanakan secara sistematis dan berdasarkan pedoman yang telah ditetapkan. Ketua Lembaga PGSA, Ibu NS, menegaskan bahwa

“Dalam penentuan promosi jabatan itu bukan bagian dari PGSA, akan tetapi kampus UIN Ar-Raniry memang memiliki statuta sebagai pedoman yang harus dipatuhi. Pedoman dalam statuta, setahu saya, selama ini mengimplementasikan PUG karena tidak ada pembeda antara laki-laki dan perempuan dalam menerima tanggung jawab promosi jabatan.”

meskipun promosi jabatan bukan bagian dari tanggung jawab PGSA, kampus UIN Ar-Raniry telah mengimplementasikan PUG melalui kebijakan statuta yang bersifat inklusif dan tidak membedakan gender dalam menerima tanggung jawab promosi jabatan.

Promosi jabatan di perguruan tinggi Uin Ar-Raniry ini dianalisis dengan memperhatikan komposisi gender, baik laki-laki maupun perempuan, dalam penempatan jabatan pada periode sebelumnya dan periode terkini.

### 1) Promosi jabatan Struktural kepemimpinan UIN Ar-Raniry.

Promosi jabatan pada struktural kepemimpinan merujuk pada proses pengangkatan tenaga pendidik (dosen) ke posisi-posisi kepemimpinan dalam perumusan kebijakan di dalam perguruan tinggi. Jabatan-jabatan ini memberikan peran penting dalam perumusan kebijakan, sehingga penting untuk memastikan bahwa proses promosi dilakukan secara transparan dan adil, dan memberikan kesempatan yang setara bagi semua dosen, baik laki-laki maupun perempuan, untuk menduduki posisi strategis tersebut. Tabel berikut memperlihatkan representasi perempuan dan laki-laki dalam penempatan promosi jabatan struktural kepemimpinan di UIN Ar-Raniry:

**Tabel 8. Jumlah jabatan kepemimpinan struktural organisasi Uin Ar-Raniry**

No	Nama Jabatan	2018-2022			2022-2024		
		Lk	Pr	Jlh	Lk	Pr	Jml
1	Rektor Uin Ar-Raniry	1	0	1	1	0	1
2	Wakil Rektor I	1	0	1	1	0	1
3	Wakil Rektor II	1	0	1	1	0	1
4	Wakil Rektor II	1	0	1	1	0	1
5	Dekan	7	2	9	8	1	9
6	Wakil Dekan I	9	0	9	9	0	9
7	Wakil Dekan II	7	2	9	7	2	9
8	Wakil Dekan II	9	0	9	9	0	9
9	Direktur PascaSarjana	1	0	1	0	1	1
10	Wakil Direktur PascaSarjana	1	0	1	1	0	1
<b>TOTAL</b>		<b>38</b>	<b>4</b>	<b>42</b>	<b>38</b>	<b>4</b>	<b>42</b>

Data di atas menunjukkan bahwa, dalam promosi jabatan struktural kepemimpinan di UIN Ar-Raniry pada periode 2018-2022 dan 2022-2024, terlihat adanya ketimpangan gender yang signifikan, dengan dominasi laki-laki. Pada

kedua periode tersebut, laki-laki menduduki 90% dari total jabatan yang tersedia, sementara perempuan hanya menduduki 9% dari posisi tersebut. Ketimpangan ini sangat jelas terlihat pada posisi strategis seperti Rektor dan Wakil Rektor, di mana seluruh posisi diisi oleh laki-laki tanpa ada representasi perempuan sama sekali.

Pada posisi Dekan, meskipun ada beberapa perempuan yang menduduki jabatan tersebut pada periode 2018-2022, yaitu 22%, terjadi penurunan representasi perempuan menjadi hanya 11% pada periode 2022-2024. Jabatan Wakil Dekan I dan Wakil Direktur PascaSarjana juga didominasi oleh laki-laki dengan persentase 100% dan 50% berturut-turut, tanpa adanya peningkatan signifikan dalam representasi perempuan. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa perempuan masih sangat kurang terwakili dalam posisi kepemimpinan struktural di UIN Ar-Raniry selama periode yang dianalisis, dengan persentase yang stagnan dan bahkan menurun pada beberapa jabatan kunci.

## 2) Promosi Jabatan Tenaga Pendidik di Fakultas UIN Ar-Raniry

Promosi jabatan tenaga kependidikan di Fakultas UIN Ar-Raniry merupakan proses pengangkatan atau peningkatan posisi bagi tenaga kependidikan yang bertanggung jawab dalam tugas-tugas administratif di lingkungan fakultas tersebut. Tenaga kependidikan di sini merujuk pada staf yang memiliki peran penting dalam mendukung kegiatan akademik. Tabel berikut memperlihatkan representasi perempuan dan laki-laki dalam penempatan promosi jabatan di fakultas di UIN Ar-Raniry pada periode sebelumnya dan periode sekarang:

**Tabel 9. Jumlah tenaga pendidik di Fakultas Uin Ar-Raniry**

Nama jabatan	2018-2022			2022-2024		
	Lk	pr	jml	Lk	pr	Jml
Kepala Prodi	40	14	54	36	20	56
Sekretaris Prodi	34	19	53	30	26	56
Ketua Laboratorium	6	2	8	4	5	9
Gugus Jaminan Mutu	-	-	-	4	6	10

(GJM)						
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>35</b>	<b>115</b>	<b>74</b>	<b>57</b>	<b>131</b>

Berdasarkan tabel yang disajikan di atas, memperlihatkan promosi jabatan dosen fakultas di UIN Ar-Raniry pada periode 2018-2022 dan 2022-2024, terlihat adanya perubahan dalam representasi gender. Pada periode 2018-2022, laki-laki menduduki 69% dari total 115 posisi yang tersedia, sementara perempuan menduduki 30% posisi tersebut. Namun, pada periode 2022-2024, terjadi peningkatan representasi perempuan, di mana laki-laki menduduki 56% dari total 131 posisi, dan perempuan meningkat menjadi 43%. Peningkatan jumlah perempuan yang menduduki jabatan terlihat pada berbagai posisi, seperti Kepala Prodi dan Sekretaris Prodi, serta adanya peran baru dalam Gugus Jaminan Mutu (GJM) di mana perempuan memiliki representasi sebesar 60%. Data ini menunjukkan fenomena positif dalam peningkatan keterwakilan perempuan dalam jabatan dosen fakultas di UIN Ar-Raniry, meskipun laki-laki masih memegang mayoritas jabatan.

### 3) Promosi Jabatan Unit Kerja di Lingkungan UIN Ar Raniry

Promosi jabatan pada ketua unit kerja di lingkungan UIN Ar-Raniry merupakan peningkatan posisi atau tanggung jawab seorang ketua unit kerja dalam struktur organisasi. Berikut memperlihatkan tabel representasi perempuan dan laki-laki dalam penempatan promosi jabatan pada ketua Unit Kerja di UIN Ar-Raniry periode lalu dan sekarang:

**Tabel 10. Jumlah Penjabat Tenaga Kependidikan dan Jenis Kelamin**

N O	NAMA JABATAN	2018-2022			2022-2024		
		Lk	Pr	Jml	Lk	Pr	Jml
1	Ketua Biro AUPK Dan AAKK	2	0	2	2	0	2
2	Kepala Bagian Umum	1	0	1	1	0	1
3	Kepala Bagian Akademik	0	1	1	1	0	1



4	Ketua Lembaga Penjaminan Mutu	1	0	1	1	0	1
5	Sekretaris Lembaga Penjaminan Mutu	1	0	1	1	0	1
6	Kepala Pusat Pengembangan Standar Mutu	1	0	1	0	1	1
7	Kapus. Audit Dan Pengendalian Mutu	1	0	1	1	0	1
8	Kapus. Pendampingan Dan Pengembangan Mutu Mahasiswa	1	0	1	0	1	1
9	Ketua LP2M	0	1	1	1	0	1
10	Sekretaris lp2m	1	0	1	1	0	1
11	Kapus. Penelitian Dan Penerbitan	1	0	1	1	0	1
12	Kapus. Pengabdian Kepada Masyarakat	1	0	1	1	0	1
13	Kapus. Studi Gender Dan Anak	0	1	1	0	1	1
14	Ka. UPT PERPUSTAKAAN	1	0	1	1	0	1
15	Ka. UPT Pusat Teknologi Informasi Dan Pangkalan Data	1	0	1	1	0	1
16	Ka. Upt Pusat Pengembangan Bahasa	1	0	1	0	1	0
17	Ka. Upt Pusat Layanan Internasional	1	0	1	1	0	1
18	Ka. UPT Ma'had Al Jamiah Dan Asrama	1	0	1	0	1	0
19	Ka. Upt Percetakan	1	0	1	1	0	1
<b>Total</b>		<b>17</b>	<b>3</b>	<b>19</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>19</b>

Berdasarkan data diatas memperlihatkan, dalam penempatan perempuan dan laki-laki di promosi jabatan ketua unit kerja Pada periode 2018-2022, terdapat 19 ketua unit kerja di UIN Ar-Raniry, dengan 89% di antaranya adalah laki-laki dan perempuan hanya mencapai 10%. Pada periode 2022-2024, jumlah ketua unit kerja tetap 19 orang, namun terjadi sedikit perubahan dalam komposisi gender. Laki-laki mencapai 78%, sementara porsi perempuan meningkat menjadi 21%. Ini

menunjukkan adanya peningkatan representasi perempuan dalam penempatan promosi ketua unit kerja di UIN Ar-Raniry dari periode 2018-2022 ke 2022-2024.

#### 4) Promosi Jabatan Tenaga Kependidikan pada Unit Kerja UIN Ar-Raniry.

Promosi jabatan tenaga kependidikan pada unit kerja di UIN Ar-Raniry adalah proses di mana seorang tenaga kependidikan, seperti staf administrasi, pustakawan, atau tenaga pendukung lainnya, diangkat atau dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi atau memiliki tanggung jawab yang lebih besar di unit kerja tersebut. Berikut menyajikan tabel yang mempresentasikan perempuan dan laki-laki pada penempatan promosi jabatan di unit kerja UIN Ar-Raniry dari periode sebelumnya ke periode sekarang :

**Tabel 11. Jumlah tenaga kependidikan pada unit kerja Uin Ar-Raniry**

N O	NAMA JABATAN	2018-2022			2022-2024		
		Lk	Pr	Jml	Lk	Pr	Jml
1	Ketua Biro AUPK Dan AAKK	2	0	2	2	0	2
2	Kepala Bagian Umum	1	0	1	1	0	1
3	Kepala Bagian Akademik	0	1	1	1	0	1
4	Ketua Lembaga A Penjaminan Mutu	1	0	1	1	0	1
5	Sekretaris Lembaga Penjaminan Mutu	1	0	1	1	0	1
6	Kepala Pusat Pengembangan Standar Mutu	1	0	1	0	1	1
7	Kapus. Audit Dan Pengendalian Mutu	1	0	1	1	0	1
8	Kapus. Pendampingan Dan Pengembangan Mutu Mahasiswa	1	0	1	0	1	1
9	Ketua LP2M	0	1	1	1	0	1
10	Sekretaris lp2m	1	0	1	1	0	1

11	Kapus. Penelitian Dan Penerbitan	1	0	1	1	0	1
12	Kapus. Pengabdian Kepada Masyarakat	1	0	1	1	0	1
13	Kapus. Studi Gender Dan Anak	0	1	1	0	1	1
14	Ka. UPT PERPUSTAKAAN	1	0	1	1	0	1
15	Ka. UPT Pusat Teknologi Informasi Dan Pangkalan Data	1	0	1	1	0	1
16	Ka. Upt Pusat Pengembangan Bahasa	1	0	1	0	1	0
17	Ka. Upt Pusat Layanan Internasional	1	0	1	1	0	1
18	Ka. UPT Ma'had Al Jamiah Dan Asrama	1	0	1	0	1	0
19	Ka. Upt Percetakan	1	0	1	1	0	1
	<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>19</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>19</b>

Tabel di atas memperlihatkan, Pada periode 2018-2022, tenaga kependidikan di unit kerja UIN Ar-Raniry didominasi oleh laki-laki yang mencapai 57%, sementara perempuan mencapai 42%. Pada periode 2022-2024, terdapat peningkatan jumlah tenaga kependidikan menjadi 183 orang, dengan laki-laki mencapai 53% dan perempuan meningkat menjadi 86 orang 47%.

Dilihat pula dari penyebaran unit kerjanya, yaitu Biro Administrasi Umum Perencanaan dan Keuangan (AUPK) memainkan peran kunci dalam pengambilan keputusan keuangan dan operasional. Pada periode 2018-2022, laki-laki berjumlah mencapai 49% dan perempuan mencapai 50% dari total keseluruhan. Pada periode 2022-2024, jumlah laki-laki sedikit menurun menjadi 46%, sementara perempuan meningkat mencapai 54%.

Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan dan Kerjasama (AAKK) Pada periode 2018-2022, perempuan mencapai 37% (10 orang) dan laki-laki mencapai 63% dari total keseluruhan. Pada periode 2022-2024, jumlah laki-laki sedikit menurun menjadi 61%, sementara perempuan tetap 10 orang (38%). menunjukkan stabilitas dalam keterwakilan gender wanita di biro ini.

Unit kerja Lembaga Penjaminan Mutu Pada periode 2018-2022, laki-laki mencapai 83% dan perempuan hanya mencapai 16% dari total keseluruhan. Pada periode 2022-2024, terjadi peningkatan signifikan pada presentase perempuan menjadi 52%, dengan laki-laki yang mencapai 47%. Peningkatan yang luar biasa ini menunjukkan komitmen yang kuat terhadap peningkatan kapasitas dan keberagaman gender dalam pengelolaan mutu.

Selanjutnya, unit kerja Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LP2M), Pada periode 2018-2022, laki-laki mencapai 61% dan perempuan mencapai 38% dari total keseluruhan. Pada periode 2022-2024, laki-laki mencapai 60%, sementara perempuan sedikit meningkat 40% dari total keseluruhan. mencerminkan upaya yang seimbang dalam peningkatan kapasitas pria dan wanita di lembaga ini.

Bagian Perpustakaan, Pada periode 2018-2022, perempuan mencapai 53,8% dan di isi laki-laki mencapai 46% dari total keseluruhan. Pada periode 2022-2024, jumlah laki-laki dan perempuan meningkat menjadi masing-masing 7 orang (41,2%) dan 10 orang (58,8%). Dari analisis tersebut menunjukkan peningkatan signifikan dalam jumlah pegawai wanita untuk mendukung layanan perpustakaan yang lebih inklusif.

Setelah itu unit kerja Pusat Teknologi Informasi dan Pangkalan Data, Pada periode 2018-2022, laki-laki mencapai 75% dan perempuan mencapai 25%. Pada periode 2022-2024, terjadi peningkatan pada jumlah laki-laki mencapai 62,5% dan perempuan mencapai 37,5% dari total keseluruhan. Hal ini menunjukkan komitmen kuat terhadap peningkatan kapasitas dan keberagaman gender dalam bidang teknologi informasi.

Unit kerja Pusat Pengembangan Bahasa, Pada periode 2018-2022, perempuan hanya mencapai 16% dan laki-laki mencapai 83% dari total keseluruhan. Pada periode 2022-2024, jumlah laki-laki sedikit menurun menjadi 57% dan perempuan meningkat 42,9% dari total keseluruhan. analisis tersebut mencerminkan peningkatan keterwakilan wanita dalam pengembangan bahasa di institusi ini.

Di unit Pusat Pengembangan Bisnis, Pada periode 2018-2022, laki-laki mencapai 100% tanpa perwakilan perempuan. Pada periode 2022-2024, tetap sama dengan di isi laki-laki mencapai 100% dari total keseluruhan dan masih tanpa perwakilan perempuan. Pada unit kerja ini tidak ada perubahan dalam keterwakilan gender, karena pusat ini tetap dikelola sepenuhnya oleh Laki-Laki.

Selanjutnya, Pusat Layanan Internasional Pada periode 2018-2022, laki-laki mencapai 100% tanpa perwakilan perempuan. Pada periode 2022-2024, terdapat penambahan seorang perempuan sehingga komposisi laki-laki mencapai 50% dan perempuan mencapai 50%. pada unit ini terdapat penambahan persentase perempuan mencerminkan upaya peningkatan keberagaman gender dalam layanan internasional.

Bidang Ma'had Al Jami'ah dan Asrama, Pada periode 2018-2022, laki-laki mencapai 66% dan perempuan mencapai 33% dari total keseluruhan. Pada periode 2022-2024, jumlah laki-laki meningkat 75% dan perempuan 25%) dari total keseluruhan. Dari porsi presentase perempuan jumlah pegawai wanita tetap sama pada 1 orang saja setiap periode.

Unit kerja Percetakan, Pada periode 2018-2022, laki-laki mencapai 100% tanpa perwakilan perempuan. Begitu juga di periode 2022-2024, presentase laki-laki mencapai 100% masih tanpa perwakilan perempuan. Pada unit ini tidak ada perubahan dalam keterwakilan gender, karena percetakan tetap dikelola sepenuhnya oleh laki-laki.

Berdasarkan keempat point tersebut, dapat disimpulkan dari analisis data promosi jabatan di UIN Ar-Raniry menunjukkan adanya ketimpangan gender di penempatan promosi jabatan yang signifikan. Dalam posisi kepemimpinan struktural, laki-laki mendominasi hampir seluruh jabatan dengan persentase 90% pada kedua periode yang dianalisis (2018-2022 dan 2022-2024), sementara perempuan hanya menduduki 9% dari posisi tersebut. Meskipun ada peningkatan representasi perempuan di beberapa posisi, terutama di jabatan dosen di fakultas, di mana perempuan meningkat dari 30% pada periode 2018-2022 menjadi 43% pada periode 2022-2024, perempuan masih kurang terwakili secara keseluruhan. Pada jabatan ketua unit kerja, terjadi peningkatan representasi perempuan dari



10% pada periode 2018-2022 menjadi 21% pada periode 2022-2024, namun laki-laki masih mendominasi dengan 78% pada periode terakhir. Dalam promosi jabatan tenaga kependidikan, terlihat adanya kemajuan dengan representasi perempuan meningkat dari 42% pada periode 2018-2022 menjadi 47% pada periode 2022-2024. Namun, beberapa unit kerja seperti Pusat Pengembangan Bisnis dan Percetakan tetap didominasi oleh laki-laki tanpa perwakilan perempuan, menunjukkan bahwa meskipun ada langkah maju, masih diperlukan upaya lebih besar untuk mencapai kesetaraan gender yang lebih menyeluruh di seluruh unit kerja di UIN Ar-Raniry.

### **5. Fasilitas Untuk Kebutuhan Perempuan**

Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu usaha dan merupakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam melakukan atau memperlancar suatu kegiatan. Fasilitas untuk kebutuhan perempuan merupakan segala sesuatu bentuk kebutuhan perempuan yang dapat mendukung terlaksanakan aktivitas yang sama untuk mendukung kegiatan yang dilakukan oleh perempuan seperti fasilitas ruang laktasi. Ruang laktasi adalah khusus bagi ibu yang menyusui, yang mana akan menampung ASI nya untuk putra putrinya di rumah. Ruangan ini diperuntukkan bagi Ibu pekerja yang tidak sempat atau jauh dari buah hatinya agar sang anak tetap mendapatkan ASI eksklusif dari Ibu. PUG dalam perencanaan juga merencanakan ketersediaan ruang laktasi yang layak untuk mendukung kebutuhan perempuan. Dengan begitu perempuan mendapatkan ruang khusus yang aman dan nyaman untuk mengasahi anaknya ataupun tempat yang bersifat privasi. Di UIN Ar-Raniry, penyediaan fasilitas yang mendukung kebutuhan khusus perempuan, seperti ruang laktasi, adalah salah satu langkah penting dalam mewujudkan komitmen terhadap PUG.

" kita sendiri di PSGA ada ruang laktasi! Ini ruang laktasi kita di kantor Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LP2M), persis dibelakang ruangan saya jika ingin kamu melihat lihat"

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, terungkap bahwa dari seluruh fakultas dan unit kerja di UIN Ar-Raniry, hanya di gedung LP2M pada unit PSGA yang memiliki ruang laktasi. Hal ini mencerminkan adanya ketimpangan dalam penyediaan fasilitas yang responsif terhadap kebutuhan gender. Sebagai sebuah institusi yang mengusung PUG, situasi ini menunjukkan bahwa PUG dalam perencanaan di UIN Ar-Raniry masih terbatas, dan belum merata di seluruh fakultas dan unit kerja.

Hal menarik yang peneliti temukan, yaitu dari fasilitas ruang laktasi pada unit PSGA, ternyata bukan dari anggaran dana Universitas melainkan merupakan hasil dari bantuan anggaran sebesar Rp. 150.000.000 dari Kemenag Pusat, ini menunjukkan bahwa dorongan untuk menyediakan fasilitas ini datang dari luar universitas, bukan dari inisiatif internal. PSGA yang kemudian menggunakan untuk mendistribusikan fasilitas laktasi ke tiga lokasi: 1) Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK), 2) Fakultas Psikologi, 3) dan LP2M. Namun, hanya ruang laktasi di LP2M yang benar-benar berfungsi sesuai tujuan, sementara di fakultas lainnya, ruang tersebut dialih fungsikan untuk kebutuhan lain, seperti laboratorium<sup>32</sup>. Pemerolehan informasi terkait anggaran tersebut diperoleh peneliti dari website resmi PGSA UIN Ar-Raniry.



**Gambar 8. Penyerahan Fasilitas Laktasi**

<sup>32</sup> PSGA UIN Ar-Raniry, "PSGA UIN Ar-Raniry Mendistribusikan Sarpras Laktasi Bantuan Kemenag Pusat," diakses 8 Agustus 2024, <http://psga.uin.ar-raniry.ac.id/index.php/id/posts/psga-uin-ar-raniry-mendistribusikan-sarpras-laktasi-bantuan-kemenag-pusat>



**Gambar 9. Fasilitas Laktasi Dari Bantuan Kemenag**

Program kemenag dalam memberikan solusi kepada perempuan tersebut, merupakan keputusan yang tepat. Hal ini dikarenakan fasilitas dan kegunaan ruang laktasi sangat amat dapat dirasakan manfaatnya oleh dosen dan mahasiswa di UIN. Dengan adanya ruang ini memberikan dukungan kepada perempuan untuk tetap menjalankan kewajiban dan fitrannya ibu yang harus menyusui tanpa beralasan tidak adanya tempat aman dan nyaman. Dengan demikian, program pemberian sumbangan fasilitas laktasi dari kemenag merupakan bentuk implementasi dari program PUG yang dapat menunjang kebutuhan ibu menyusui di UIN Aranyiry.

Pendapat ini juga didukung oleh hasil wawancara dengan pimpinan universitas yang menyatakan bahwa:

“Kami telah meminta beberapa unit untuk menyediakan ruang laktasi, namun hasil evaluasi menunjukkan bahwa sebagian besar unit belum melaksanakan permintaan ini. Ketika ditanya, alasan yang diberikan adalah bahwa banyak dosen perempuan merasa tidak memerlukan ruang laktasi karena mereka diberi izin untuk pulang dan menyusui di rumah, serta jarang membawa anak ke kampus. Meskipun secara prosedural ruang laktasi harus ada, penggunaannya tampak minim. Kami memberikan fleksibilitas bagi dosen perempuan menyusui untuk pulang, yang dianggap lebih nyaman daripada harus membawa anak ke kampus. Dengan

demikian, tidak ada masalah serius terkait penyediaan ruang laktasi ini.”

Pendapat yang disampaikan menunjukkan adanya perbedaan kebutuhan dan pandangan terkait penyediaan ruang laktasi di UIN Ar-Raniry. Meskipun beberapa unit disarankan untuk menyediakan ruang laktasi sesuai permintaan, hasil evaluasi menunjukkan bahwa masih banyak unit yang belum memenuhi kebutuhan ini. Alasannya bervariasi, termasuk pandangan dari para dosen perempuan yang merasa tidak memerlukan ruang laktasi karena mereka diberikan fleksibilitas waktu untuk pulang dan menyusui di rumah, serta jarang membawa anak ke kampus. Oleh karena itu, meskipun ruang laktasi disediakan sesuai dengan prosedur, penggunaannya terbatas.

Berdasarkan hal di atas, hal ini mencerminkan adanya fleksibilitas institusional dalam mendukung kebutuhan perempuan menyusui, namun juga menunjukkan potensi kurangnya pemahaman terhadap kebutuhan spesifik yang mungkin bervariasi antara individu. Penyediaan ruang laktasi merupakan langkah yang sesuai dengan aturan dan kebijakan yang bertujuan untuk mendukung kesejahteraan perempuan di tempat kerja. Namun, jika ruang ini tidak dimanfaatkan, mungkin perlu dilakukan kajian lebih lanjut untuk memahami kebutuhan sebenarnya dari para dosen perempuan dan memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan benar-benar relevan dan bermanfaat bagi mereka. Fleksibilitas dalam memberikan izin untuk pulang memang memberikan kenyamanan, tetapi tetap penting untuk mempertimbangkan aksesibilitas fasilitas yang memadai di lingkungan kampus, guna mendukung semua pilihan yang diambil oleh perempuan yang bekerja.

#### **4.3. Kategori Perspektif Pengarusutamaan Gender (PUG) yang Digunakan Dalam Implementasi Kebijakan di UIN Ar-Raniry**

Implementasi kebijakan pengarusutamaan gender (PUG) di UIN Ar-Raniry mencerminkan adopsi berbagai perspektif yang menjadi landasan arah kebijakan institusi ini. Memahami kategori perspektif yang diterapkan sangat penting untuk menilai sejauh mana kebijakan tersebut berhasil dalam menciptakan



lingkungan yang setara dan adil. Dalam konteks ini, teori yang dikemukakan oleh Sylvia Walby (2004) menjadi relevan, di mana pengarusutamaan gender harus dipandang sebagai sebuah *'three-legged stool'* (kursi berkaki tiga), yang terdiri dari *equal treatment perspective* (perspektif perlakuan setara), *women's perspective* (perspektif perempuan), dan *gender perspective* (perspektif gender). Ketiga komponen ini berperan sebagai pilar utama dalam kebijakan yang bertujuan mencapai kesetaraan gender di institusi pendidikan tinggi, termasuk UIN Ar-Raniry.

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari implementasi PUG di UIN Ar-Raniry, dapat dilihat bahwa perspektif gender menjadi dominan yang ditunjukkan oleh adanya Pusat Studi Gender dan Anak (PSGA) Ini karena perspektif gender tidak hanya fokus pada isu-isu yang spesifik untuk perempuan, tetapi juga berupaya memahami dan mengatasi ketidakadilan gender yang lebih luas, yang mencakup analisis terhadap struktur sosial, norma, dan peran gender. PSGA berperan dalam mempromosikan pemahaman menyeluruh tentang kesetaraan gender, yang sejalan dengan konsep gender perspective menurut Walby. Lalu perspektif perlakuan sama dalam hal kebijakan non-diskriminatif dalam promosi jabatan. Langkah-langkah ini menunjukkan upaya konkret dalam mengintegrasikan perspektif gender ke dalam kebijakan institusi. Pernyataan dari pimpinan universitas menegaskan komitmen ini, dengan menyebutkan bahwa :

"Kami memiliki dua pusat utama yang diamanahkan oleh kementerian. Pertama, Pusat Moderasi Beragama, dan kedua, Pusat Studi Gender. Semua analisis kebijakan yang berkaitan dengan gender, termasuk pengalokasian dana untuk kegiatan yang mendukung pengarusutamaan gender, ditempatkan di Pusat Studi Gender (PSGA)."

Dari sudut pandang kebijakan, keberadaan Pusat Studi Gender di UIN Ar-Raniry tidak hanya sebagai simbol komitmen institusi terhadap kesetaraan gender, tetapi juga sebagai mekanisme strategis untuk mengarahkan dan memonitor pelaksanaan PUG. Dalam konteks ini, perspektif Gender dalam teori Walby (2004) diterjemahkan melalui kebijakan yang memastikan akses yang setara terhadap berbagai peluang dan fasilitas di kampus. Hal ini menunjukkan bahwa



UIN Ar-Raniry telah melakukan langkah-langkah yang signifikan untuk menghilangkan hambatan struktural yang dapat menghalangi pencapaian kesetaraan gender di tingkat institusional.

Penerapan perspektif perlakuan sama dalam promosi jabatan di UIN Ar-Raniry dapat dilihat dari ketiadaan diskriminasi gender dalam proses seleksi, yang dilakukan sesuai dengan pedoman statuta Universitas UIN Ar-Raniry. Proses promosi jabatan ini membuka akses yang setara bagi semua individu, baik laki-laki maupun perempuan, untuk bersaing dalam meraih posisi yang diinginkan. Kebijakan ini menunjukkan komitmen institusi terhadap prinsip kesetaraan gender, di mana penilaian didasarkan pada kualifikasi, integritas, dan kemampuan individu, tanpa memandang jenis kelamin mereka. Hal ini ditegaskan oleh pernyataan pimpinan universitas yang menyatakan bahwa

"Kami mencari individu yang memiliki integritas, amanah, kemampuan, dan mampu melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan tuntutan jabatan tersebut. Oleh karena itu, kami tidak membedakan antara laki-laki dan perempuan dalam proses penerimaan. Kami tidak menjadikan jenis kelamin sebagai salah satu alat ukur dalam seleksi. Sebagai contoh, kami tidak menetapkan bahwa hanya laki-laki yang diterima. Kami menerima keduanya, laki-laki dan perempuan, asalkan mereka memenuhi kriteria seleksi yang telah ditentukan dari statuta Universitas."

menunjukkan bahwa institusi ini berupaya menciptakan lingkungan yang adil dan setara dari kebijakan yang mengedepankan integritas, amanah, dan kemampuan sebagai kriteria utama, tanpa memandang jenis kelamin, selaras dengan prinsip yang dikemukakan oleh Walby, di mana perempuan dan laki-laki diberikan kesempatan yang sama untuk meraih posisi kepemimpinan. Dengan demikian, kebijakan ini mencerminkan penerapan prinsip kesetaraan yang diusung oleh perspektif perlakuan sama oleh Walby (2004), di mana setiap individu, terlepas dari jenis kelaminnya, dinilai berdasarkan kualitas dan kompetensi mereka.

Secara keseluruhan, UIN Ar-Raniry telah menunjukkan komitmen yang kuat dalam mengintegrasikan perspektif gender dan perspektif perlakuan sama ke

dalam kebijakan institusionalnya. Dengan berfokus pada penghapusan hambatan struktural dan memastikan akses yang setara untuk semua gender, UIN Ar-Raniry sedang menuju implementasi PUG yang lebih holistik. Namun, meskipun pencapaian ini layak diapresiasi, untuk menciptakan lingkungan yang adil dan inklusif secara maksimal harus mampu untuk memastikan keseimbangan antara ketiga perspektif yang dijelaskan oleh Walby (2004). Implementasi yang berfokus hanya pada perspektif gender dan perspektif perempuan tanpa mengintegrasikan secara proporsional perspektif perempuan secara keseluruhan dapat menghasilkan kebijakan yang kurang komprehensif.

perspektif perempuan yang secara khusus bertujuan memberdayakan perempuan belum sepenuhnya diintegrasikan secara proporsional. Hal ini terlihat dari data yang menunjukkan ketidakseimbangan komposisi perempuan dan laki-laki dalam jabatan struktural, terutama pada posisi kepemimpinan di mana laki-laki mendominasi, dengan hanya sedikit perempuan yang mencapai posisi tersebut. Kondisi ini mengindikasikan adanya hambatan struktural yang mungkin menghalangi perempuan untuk mencapai kesetaraan penuh dalam promosi jabatan.

Dalam pandangan Walby (2004), jika ketidakseimbangan gender dalam posisi kepemimpinan tetap tidak tertangani, kebijakan institusi bisa kurang efektif dalam mencapai kesetaraan gender yang holistik. Perspektif perempuan diperlukan untuk memastikan bahwa kebijakan tidak hanya fokus pada kesetaraan prosedural (perlakuan sama) tetapi juga pada penghapusan hambatan struktural yang spesifik bagi perempuan. Ini bisa termasuk program afirmatif yang secara khusus ditujukan untuk memperkuat posisi perempuan dalam institusi. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang berkelanjutan untuk mengevaluasi dan memperbaiki kebijakan yang ada, dengan tujuan memastikan bahwa ketiga perspektif tersebut diterapkan secara holistik dan saling melengkapi, sehingga kesetaraan gender yang sejati dapat tercapai di UIN Ar-Raniry.

#### **4.4. Tantangan Implementasi Kebijakan Pengarusutamaan Gender (PUG) di Uin Ar-Raniry.**

Tantangan Implementasi Kebijakan Pengarusutamaan Gender (PUG) adalah hambatan atau kesulitan yang muncul ketika mencoba menerapkan kebijakan yang bertujuan untuk memasukkan perspektif gender ke dalam semua aspek kebijakan, program, dan kegiatan suatu organisasi atau lembaga. Pada Tantangan implementasi kebijakan PUG di UIN Ar-Raniry tentunya menghadapi berbagai hambatan atau kesulitan yang dihadapi dalam melaksanakan kebijakan yang bertujuan untuk memastikan kesetaraan gender di lingkungan universitas. PUG adalah pendekatan strategis yang bertujuan untuk memasukkan perspektif gender ke dalam semua kebijakan, program, dan kegiatan organisasi agar tercipta kesetaraan antara laki-laki dan perempuan. Berdasarkan penjelasan sebelumnya mengenai PUG, implementasinya tidak selalu berjalan lancar. Terdapat berbagai tantangan dan hambatan yang muncul, yang menyebabkan kesulitan dalam merealisasikan PUG seperti anggaran dana, data pilah, serta pemahaman mengenai PUG. Berikut menjelaskan aspek-aspek tantangan tersebut :

##### **1. Minimnya PUG sebagai dasar dalam perencanaan anggaran.**

Minimnya integrasi Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam anggaran universitas mencerminkan fokus yang terbatas, di mana PUG hanya diberikan kepada Pusat Studi Gender dan Anak (PSGA). Pemimpin universitas cenderung membebankan tanggung jawab implementasi PUG sepenuhnya kepada PSGA, sementara lini lain seperti fakultas dan unit kerja tidak diberikan alokasi anggaran yang mendukung perencanaan PUG. Data menunjukkan bahwa dari total anggaran UIN Ar-Raniry sebesar Rp. 300.515.962.000, PSGA hanya menerima Rp. 148.811.000, yang jika dipresentasikan, hanya sekitar 0,05% dari total anggaran universitas. Ini menandakan bahwa anggaran yang dialokasikan untuk PSGA, sebagai lembaga yang bertanggung jawab atas perencanaan PUG, masih sangat terbatas dibandingkan dengan keseluruhan anggaran universitas.

Lebih lanjut, keterbatasan anggaran yang dialokasikan kepada PSGA telah menghambat pelaksanaan PUG di kampus. Secara historis, anggaran yang

dialokasikan untuk PSGA mengalami penurunan, dari Rp. 190 juta pada tahun-tahun sebelumnya menjadi hanya Rp. 140 juta saat ini. Penurunan ini sangat mempengaruhi kemampuan PSGA untuk mengembangkan dan melaksanakan kebijakan yang responsif gender secara efektif. Padahal, dalam proses perencanaan anggaran yang responsif gender (gender budgeting), kampus harus mampu menjawab kebutuhan, permasalahan, kepentingan, dan aspirasi yang berbeda dari seluruh civitas akademika, termasuk mahasiswa, dosen, tenaga kependidikan, serta masyarakat sekitar kampus. Tanpa alokasi anggaran yang memadai, upaya untuk menciptakan lingkungan kampus yang inklusif dan adil gender akan sulit untuk diwujudkan, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kesejahteraan dan perkembangan seluruh civitas akademika. Oleh karena itu, diperlukan perhatian dan komitmen yang lebih besar dari pimpinan universitas dalam memastikan bahwa PUG diintegrasikan ke dalam seluruh aspek perencanaan dan penganggaran universitas, sehingga tercipta kesetaraan gender yang nyata di lingkungan akademik.

## **2. Minimnya ketersediaan data pilah**

Kurangnya data terpilah disini itu berdampak untuk menjadikan PUG sebagai dasar perencanaan. data di kepegawaian di Uin Ar-Raniry ketika peneliti meminta data terpilah mereka tidak menyediakan data tersebut, namun data bulat dari data tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Dan dapat dilihat bahwa data pilah ternyata tidak digunakan untuk perencanaan PUG. Perencanaan pembangunan kampus yang responsif gender harus diawali dengan perspektif gender yang clear dari para perencana, baru kemudian kita melihat ketersediaan data pilah dan ketajaman analisis gender dalam menyusun program dan kegiatannya. Seperti salah satu pimpinan yang mengemukakan bahwa :

“Kami tidak ada analisis isu gender dalam pengambilan kebijakan, sehingga tidak ada masalah terkait hal tersebut. Seluruh keputusan kebijakan, termasuk dalam konteks penerimaan mahasiswa, penerimaan pegawai, dan pemilihan pimpinan, tidak didasarkan



pada isu gender. Kami lebih fokus pada kapasitas individu, tanpa memandang apakah mereka laki-laki atau perempuan."

Dari pendapat di atas, Pimpinan Universitas menyatakan bahwa pengambilan kebijakan di kampus tidak didasarkan pada isu gender, melainkan pada kapasitas individu. PUG sebagai perencanaan untuk berjalan baik masih di kurang memahami pentingnya kesetaraan gender dalam kebijakan institusional. Meskipun pernyataan ini menekankan pentingnya penilaian berdasarkan kapasitas atau kemampuan individu yang sepenuhnya mengabaikan pertimbangan gender dapat mengesampingkan permasalahan struktural yang mungkin ada, seperti ketidaksetaraan kesempatan atau bias gender yang tidak disadari. Seperti yang dikatakan oleh dosen yang merupakan Tim PPRG dan focal point gender di Uin Ar-Raniry mengemukakan bahwa :

"Masalah utama di UIN Ar-Raniry adalah ketiadaan data terpilah yang memadai dan sistematis. Tanpa data terpilah, sulit untuk mengidentifikasi kesenjangan gender, yang merupakan langkah awal dalam analisis gender dan intervensi untuk mencapai kesetaraan. Ketiadaan data ini menghambat upaya menemukan dan menangani isu gender di kampus."

Dari pernyataan di atas, ketiadaan data terpilah di UIN Ar-Raniry bukan hanya menghambat kemampuan untuk menemukan isu gender, tetapi juga membatasi kemampuan institusi untuk merancang kebijakan yang benar-benar responsif terhadap kebutuhan semua anggota civitas akademika. Dengan demikian, pengumpulan dan pengelolaan data terpilah harus menjadi prioritas agar analisis gender dapat dilakukan secara sistematis dan upaya untuk mencapai kesetaraan gender di kampus dapat dioptimalkan.

Sebagai contoh tabel data terpilah yang peneliti sediakan sebelumnya menunjukkan adanya kesenjangan yang signifikan antara laki-laki dan perempuan dalam menduduki jabatan tertinggi maupun unit kerja. Data ini mengindikasikan bahwa terdapat ketimpangan representasi gender, yang menunjukkan perlunya intervensi strategis untuk menciptakan kesetaraan dalam akses terhadap posisi kepemimpinan.



### **3. Lemahnya Perspektif gender di kalangan perguruan Tinggi.**

Kebijakan di UIN Ar-Raniry masih dipengaruhi oleh anomali ketidakjelasan narasi mengenai gender dan kurangnya kesepakatan di antara civitas akademika. Dalam proses pemilihan dan promosi jabatan, isu gender sering kali tidak dianggap penting dalam perencanaan, dan ketidaksepakatan di kalangan civitas akademik terhadap Pengarusutamaan Gender (PUG) sering kali muncul akibat perbedaan pandangan. Menurut pimpinan universitas, sebagian dosen tidak mendukung PUG hal ini karena dianggap bertentangan dengan nilai islam, kesalah pahaman dalam tafsiran agama yang menganggap dimana sebagian orang menganggapnya sebagai ancaman terhadap nilai-nilai Islam atau sebagai upaya untuk mengaburkan peran tradisional gender, pandangan agama mengajarkan bahwa perempuan dan laki-laki memiliki kedudukan yang setara, termasuk hak yang sama untuk mencapai posisi kepemimpinan seperti rektor atau profesor. Kesalahpahaman ini menghambat pelaksanaan PUG yang bertujuan untuk memastikan akses setara dalam pengambilan keputusan di lingkungan akademik. Oleh karena itu, perlu adanya pelurusan pemahaman agar implementasi PUG dapat berjalan lebih efektif dan inklusif.

Minimnya kesadaran gender di kalangan civitas akademika UIN Ar-Raniry telah menimbulkan persepsi keliru bahwa isu gender hanya berkaitan dengan perempuan. Padahal, PUG bertujuan untuk memastikan manfaat yang setara bagi laki-laki dan perempuan. Meski PSGA telah melakukan advokasi dan sosialisasi untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman gender, upaya ini belum sepenuhnya berhasil dalam mengintegrasikan kesetaraan gender secara merata, terutama dalam melibatkan laki-laki. Kurangnya keterwakilan laki-laki dalam kegiatan PSGA menunjukkan bahwa isu gender masih sering dipandang sebagai isu perempuan, padahal kesetaraan gender membutuhkan partisipasi aktif dari semua pihak. Ketidakseimbangan ini dapat menghambat keberhasilan PUG, karena kesetaraan gender tidak hanya tentang memperjuangkan hak-hak perempuan, tetapi juga mengubah struktur sosial yang mendasari ketidaksetaraan.

Isu gender sering kali dipandang sebagai sesuatu yang kurang relevan dalam perencanaan dan dianggap asing oleh sebagian orang. Resistensi terhadap isu gender juga muncul karena citra negatif yang melekat, Persepsi ini mencerminkan kesalahpahaman yang mendalam mengenai esensi PUG, yang sebenarnya bertujuan untuk memastikan akses dan kesempatan yang setara bagi laki-laki dan perempuan dalam segala aspek kehidupan.

Kurangnya pemahaman gender yang menjadi acuan dalam perumusan kebijakan di perguruan tinggi ini berpotensi menciptakan kesenjangan dalam akses dan manfaat bagi civitas akademika. Tanpa kesadaran gender yang memadai, kebijakan yang dihasilkan cenderung tidak memperhitungkan kebutuhan dan tantangan spesifik yang dihadapi oleh kelompok yang berbeda, terutama perempuan. Hal ini menegaskan pentingnya peningkatan edukasi dan pelatihan tentang kesadaran gender di seluruh lini universitas, agar kebijakan dan program yang diterapkan lebih responsif terhadap kebutuhan semua anggota komunitas kampus dan benar-benar inklusif.



## BAB V

### KESIMPULAN

#### 5.1. Kesimpulan

1. Perguruan Tinggi UIN Ar-Raniry sudah menerapkan PUG dalam perencanaan dan implementasi kebijakan namun, masih minim dibandingkan seharusnya. Berikut perencanaan PUG di UIN Ar-Raniry :
  - 1) Dalam perencanaan penganggaran terlihat bahwa besaran anggaran sekitar 0,05% yaitu Rp 148.811.000 untuk Pusat Studi Gender dan Anak (PSGA).
  - 2) Dari sisi akademik, kurikulum berbasis gender diimplementasikan oleh 2 fakultas dari 9 fakultas. Secara detil hanya 3 program studi dari keseluruhan 52 program studi,
  - 3) Keterwakilan dalam Peningkatan Kapasitas di Internal dan Eksternal Kampus bagi Dosen dan Mahasiswa,
  - 4) Penempatan promosi jabatan pada laki-laki dan perempuan yang mulai meningkat dari pada tahun sebelumnya, walaupun pada level kepemimpinan masih seimbang pada tahun lalu, dan adanya unit kerja yang tidak terisi perempuan namun secara keseluruhan perempuan mulai meningkat dalam penempatan promosi jabatan.
  - 5) Ketersediaan fasilitas bagi kebutuhan perempuan, seperti ruang laktasi hanya dimiliki oleh unit PSGA dari keseluruhan fakultas dan unit kerja, dan selebihnya ruang laktasi yang tidak resmi dari inisiatif dosen untuk keperluan pribadi.
2. Implementasi pengarusutamaan gender (PUG) di UIN Ar-Raniry telah mengintegrasikan perspektif gender dan perlakuan sama, dengan kebijakan seperti Program studi dan anak (PSGA), dan non-diskriminasi dalam diskriminasi gender, sesuai dengan teori Sylvia Walby (2004).
3. Penerapan PUG dalam perencanaan dan implementasi kebijakan di UIN Ar-Raniry masih mendapatkan beberapa tantangan, diantaranya:
  - 1) Minimnya PUG sebagai dasar dalam perencanaan anggaran.
  - 2) Minimnya ketersediaan data pilah dan
  - 3) Lemahnya Perspektif gender di kalangan perguruan Tinggi.

### 3.1. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dari beberapa tantangan yang terdapat di dalam perencanaan dan implementasi PUG berikut adalah beberapa saran yang dapat disampaikan untuk meningkatkan penerapan perencanaan dan implementasi Pengarusutamaan Gender (PUG) di UIN Ar-Raniry, sebagai berikut :

1. **Peningkatan Alokasi Anggaran untuk PUG:** Disarankan agar pimpinan universitas lebih serius mempertimbangkan integrasi PUG dalam perencanaan anggaran universitas secara menyeluruh, bukan hanya di PSGA. Saat ini, anggaran untuk PUG sangat minim, hanya sekitar 0,05% dari total anggaran universitas. Penurunan anggaran ini telah menghambat pelaksanaan kebijakan yang responsif gender di kampus. Pimpinan universitas perlu meningkatkan alokasi anggaran untuk memastikan bahwa PUG dapat diimplementasikan di seluruh fakultas dan unit kerja, sehingga tercipta lingkungan kampus yang inklusif dan adil gender.
2. **Integrasi Gender dalam Kurikulum Universitas:** Disarankan agar pimpinan universitas lebih proaktif dalam memasukkan isu gender sebagai salah satu mata kuliah di semua fakultas. Saat ini, hanya sebagian kecil fakultas yang telah mengintegrasikan gender dalam kurikulum mereka. Dengan menjadikan gender sebagai bagian dari kurikulum yang lebih luas, universitas dapat mengedukasi lebih banyak mahasiswa mahasiswi dan dosen mengenai pentingnya isu gender. Hal ini tidak hanya akan meningkatkan kesadaran dan kepedulian terhadap isu gender, tetapi juga menjadikannya sebagai elemen penting dalam pendidikan dan pengembangan akademik.
3. **Menjadikan data pilah sebagai dasar perencanaan penganggaran di Uin Ar-Raniry:** Disarankan agar pimpinan universitas memprioritaskan pengumpulan, pengelolaan, dan analisis data terpilah berdasarkan gender sebagai dasar perencanaan dan implementasi Pengarusutamaan Gender (PUG). Saat ini, ketiadaan data terpilah di UIN Ar-Raniry menghambat upaya untuk mengidentifikasi dan mengatasi kesenjangan gender, serta merancang kebijakan yang benar-benar responsif terhadap kebutuhan

semua anggota civitas akademika. Data terpilah yang memadai dan sistematis sangat penting untuk memungkinkan analisis gender yang tajam, yang pada gilirannya akan membantu mengidentifikasi ketimpangan representasi gender, seperti dalam akses terhadap posisi kepemimpinan. Tanpa data ini, kebijakan yang dibuat cenderung mengabaikan isu-isu gender yang mungkin tersembunyi, seperti bias gender yang tidak disadari atau ketidaksetaraan kesempatan.

4. **Penguatan Pemahaman perspektif Gender di Kalangan Civitas Akademika:** Pimpinan universitas perlu meningkatkan pemahaman dan kesadaran tentang gender di kalangan civitas akademika UIN Ar-Raniry, dengan tujuan mengatasi kesalahpahaman yang ada dan mengintegrasikan perspektif gender ke dalam kebijakan institusional. Saat ini, masih terdapat ketidakjelasan narasi dan kurangnya kesepakatan mengenai isu gender, yang sering kali dianggap bertentangan dengan nilai-nilai Islam. Hal ini mengakibatkan resistensi terhadap Pengarusutamaan Gender (PUG) dan menimbulkan pandangan keliru bahwa isu gender hanya relevan bagi perempuan. Padahal, PUG bertujuan untuk memastikan akses dan kesempatan yang setara bagi semua pihak, baik laki-laki maupun perempuan.
5. **Integrasi Perspektif Perempuan dalam Kebijakan Kepemimpinan di UIN Ar-Raniry:** Disarankan agar pimpinan universitas secara proaktif mengintegrasikan perspektif perempuan dalam kebijakan kepemimpinan di UIN Ar-Raniry. Saat ini, data menunjukkan ketidakseimbangan gender dalam jabatan struktural, khususnya di posisi kepemimpinan yang didominasi oleh laki-laki, dengan sedikit perempuan yang mencapai posisi tersebut. Kondisi ini mengindikasikan adanya hambatan struktural yang menghalangi perempuan untuk mencapai kesetaraan penuh dalam promosi jabatan. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi menyeluruh terhadap kebijakan promosi untuk memastikan bahwa peluang kepemimpinan yang setara diberikan kepada perempuan, serta menghapus hambatan-hambatan struktural yang ada.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adriana, I. (2009). Kurikulum berbasis gender. *Tadrîs*, 4(1), 139.
- Andini, R., et al. (2022). Pengarusutamaan gender dalam kebijakan jenjang kepegangatan di Universitas Syiah Kuala. *Jurnal Pemerintahan dan Kebijakan (JPK)*, 3(2), 113-123.
- Fibrianto, A. S. (2016). Kesetaraan gender dalam lingkup organisasi mahasiswa Universitas Sebelas Maret Surakarta tahun 2016. *Jurnal Analisa Sosiologi*, 21.
- Jaya, I. M. L. M. (2020). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif: Teori, penerapan, dan riset nyata*. Anak Hebat Indonesia.
- Kusmanto, T. Y. (2017). Dinamika pengarusutamaan gender pada pendidikan tinggi Islam. *Sawwa: Jurnal Studi Gender*, 12(3), 303-320.
- Moleong, L. J. (2011). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mardiasmo. (2009). *Akuntansi sektor publik*. Yogyakarta: Andi.
- Nugrahami, F., & M.Hum. (2014). *Metode penelitian kualitatif*. Anak Hebat Indonesia.
- Puspitawati, H. (2013). *Konsep, teori dan analisis gender*. Bogor: Departemen Ilmu Keluarga dan Konsumen, Fakultas Ekologi Manusia, Institut Pertanian Bogor.
- Rumoh, N. (1998). *Metode penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Riant, N. (2008). *Gender dan administrasi publik: Studi tentang kualitas kesetaraan gender dalam administrasi publik Indonesia pasca reformasi 1998 – 2002*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Terry, G. R. (2006). *Prinsip-prinsip manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Virgianita, A., Dara, A., & Dina, A. (2021). *Gerakan perempuan dan proyeksi kesetaraan gender Indonesia 2045*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Walby, S. (2004). Gender mainstreaming: Productive tensions in theory and practice. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 11(4), 321-343.
- Dwi, R. (2011). *Pelaksanaan pengarusutamaan gender dalam pembangunan daerah di Kota Dumai* (Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Napitupulu, S. S. (2022). *Implementasi pengarusutamaan gender di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Utara* (Disertasi, Universitas Medan Area).
- Tigayanti, E., Soeaidy, M. S., & Nurpratiwi, R. (2014). Implementasi kebijakan pengarusutamaan gender (PUG) bidang pendidikan di Kota Malang (Studi kasus SMAN 8 Malang). *WACANA, Jurnal Sosial dan Humaniora*, 17(3), 201-208.
- Devi, W. (2023). *Implementasi kebijakan pengarusutamaan gender dalam pendidikan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah*.
- ILO. (2003). *Strategi pengarusutamaan gender-ILO Jakarta 2003-2005*. Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional.
- Kementerian Agama RI. (2023, Oktober 2). PSGA UIN Ar-Raniry gelar gender champion 2023. *DIKTIS / Direktorat Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam - Direktorat Jenderal Pendidikan Islam*. Diakses pada 10 Juni 2024, dari <https://diktis.kemenag.go.id/v1/berita/psga-uin-ar-raniry-gelar-gender-champion-2023>
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia. (2020). *Pedoman pelaksanaan pengarusutamaan gender*. Jakarta: Kementerian PPPA RI.
- Presiden Republik Indonesia. (2000). *Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang pengarusutamaan gender dalam pembangunan nasional*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. BAB II: Tinjauan pustaka. Diakses pada 24 Juli 2024, dari <http://repository.uin-suska.ac.id/>
- UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Visi dan misi. Diakses pada 22 Juli 2024, dari <https://ar-raniry7.ac.id/tentang-uinar/tentang/visi-dan-misi/>

Wikipedia. (2021). Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Diakses pada 25 November 2021, dari [https://id.wikipedia.org/wiki/Universitas\\_Islam\\_Negeri\\_Ar-Raniry](https://id.wikipedia.org/wiki/Universitas_Islam_Negeri_Ar-Raniry)

UN Women. Concepts and definitions. Diakses pada 7 Maret 2024, dari <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>



## Lampiran 1. Pertanyaan Penelitian

Konsep pengarusutamaan gender:

### 1. Perencanaan

- Bagaimana proses perencanaan kebijakan pengarusutamaan gender di UIN Ar-Raniry dilakukan? Dan Siapa saja yang terlibat dalam proses perencanaan ini?
- Apakah ada analisis kesenjangan gender yang dilakukan sebelum merencanakan kebijakan?

### 2. Penyusunan

- Bagaimana kebijakan pengarusutamaan gender disusun di UIN Ar-Raniry? Dan Apakah ada tim khusus yang bertanggung jawab dalam penyusunan kebijakan ini?
- Bagaimana universitas memastikan bahwa perspektif gender diintegrasikan dalam semua aspek kebijakan yang disusun?
- Apakah universitas memiliki tim khusus untuk memastikan pengarusutamaan gender terdapat dalam penyusunan dan pengambilan Keputusan?

### 3. Pelaksanaan

- Bagaimana implementasi kebijakan pengarusutamaan gender UIN Ar Raniry?
- Apa saja tantangan dalam implementasi kebijakan pengarusutamaan gender di UIN Ar Raniry?
- Bagaimana kebijakan sosialisasi untuk meningkatkan kesadaran gender di UIN Ar Raniry terhadap civitas akademika (tenaga pendidik dan tenaga kependidikan)? Bagaimana hasil analisis gender diintegrasikan ke dalam program dan kebijakan universitas, dan apa contoh konkret penerapannya dalam kegiatan/program di kampus UIN Ar Raniry?

### 4. Pemantauan

- Apa mekanisme yang digunakan untuk memantau pelaksanaan kebijakan pengarusutamaan gender? Dan Siapa yang bertanggung jawab dalam proses pemantauan ini?
- Bagaimana sistem pemantauan kegiatan terkait gender di universitas, serta apa saja indikator yang digunakan dalam proses tersebut?

### 5. Evaluasi

- Bagaimana proses evaluasi kebijakan pengarusutamaan gender dilakukan?

- Apa indikator yang digunakan untuk mengukur keberhasilan kebijakan ini?
- Bagaimana hasil evaluasi digunakan untuk memperbaiki kebijakan di masa depan? Apakah ada mekanisme untuk menyesuaikan kebijakan berdasarkan evaluasi yang diperoleh?
- Bagaimana universitas mendokumentasikan dan membagikan evaluasi terkait gender sebagai pembelajaran?

Teori three legged stool :

1. Perspektif perlakuan setara:
  - Bagaimana UIN Ar-Raniry memastikan adanya kesempatan yang sama bagi laki-laki dan perempuan dalam hal akses pendidikan, pekerjaan, dan perkembangan karir?
  - Apa kebijakan spesifik yang diterapkan untuk menjamin yang setara tanpa memandang gender dalam proses seleksi mahasiswa, rekrutmen staf. Atau promosi jabatan.
2. Perspektif perempuan :
  - Bagaimana UIN Ar-raniry mengidentifikasi dan merespon kebutuhan khusus dan pengalaman yang dimiliki oleh perempuan dalam lingkungan akademik?
  - Apakah ada program atau fasilitas khusus yang disediakan untuk mendukung pengalaman dan kebutuhan khusus perempuan di kampus (misalnya ruang laktasi, kebijakan cuti melahirkan)
  - Bagaimana universitas mempertimbangkan kebutuhan perempuan dalam pengambilan keputusan dan perumusan kebijakan publik?
3. Perspektif gender
  - Bagaimana universitas mengedukasi civitas akademik tentang pentingnya memahami dan menerapkan perspektif gender dalam kehidupan akademik dan profesional
  - Apakah kebijakan PUG di UIN Ar-Raniry mempengaruhi persepektif gender bagi laki-laki dan perempuan?
  - Bagaimana kebijakan gender mempengaruhi persepektif laki-laki dan perempuan terkait kesetaraan gender



## Lampiran 2. Surat Izin Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN**

Jl. Syaikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : B-1302/Un.08/FISIP.I/PP.00.9/07/2024

Lamp : -

Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,

Rektor Uin Ar-raniry Banda Aceh  
Wakil rektor I Uin Ar-Raniry Banda Aceh  
Wakil rektor II Uin Ar-Raniry Banda Aceh  
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Uin Ar-Raniry Banda Aceh  
Direktur Pasca Sarjana Uin Ar-Raniry Banda Aceh  
Pusat Studi Gender dan Anak (PSGA) Uin Ar-Raniry Banda Aceh

Assalamu'alaikum Wr.Wb.  
Pimpinan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **SYARIFAH HUSNUL KHATIMAH / 190801047**  
Semester/Jurusan : X / Ilmu Politik  
Alamat sekarang : Banda Aceh, Darussalam.

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Pengarusutamaan Gender Dalam Kebijakan Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri UIN Ar-Raniry Banda Aceh**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 15 Juli 2024  
an. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,



Berlaku sampai : 15 Januari  
2025

### Lampiran 3. Dokumentasi Wawancara



**Wawancara Bersama Wakil Rektor I Uin Ar-Raniry Prof. Dr. Muhammad Yasir Yusuf, S.Ag., M.A.**



**Wawancara Bersama Wakil Rektor II Uin Ar-Raniry Prof. Khairuddin, M.Ag.**



**Wawancara Bersama Ketua Bidang Program Studi Gender Dan Anak (PSGA) Dr. Nasriyah, S.Ag., MA**



**Wawancara Bersama Ibu Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Prof. Dr. Kusmawati Hatta, M.Pd.**



**Wawancara Bersama Direktur Pasca Sarjana Ibu Prof. Eka Srimulyani, S.Ag. M.A. Ph.D**



**Wawancara Bersama Dosen Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Dr. Rasyidah, M. Ag**



**Wawancara Bersama Dosen Psikologi Dr. Barmawi, S. Ag., M.Si**

**Wawancara Bersama Dosen Program Studi Ilmu Politik Dr. S. Amirulkamar, M.M., M.Si.**



**Wawancara Bersama Dosen Fakultas Syariah Dan Hukum Ibu Azka Amalia Jihad, M.E.I.**