

Pengarusutamaan Gender dalam Kebijakan Jenjang Kepangkatan di Universitas Syiah Kuala

Rita Andini^{1*}, Rini Safitri², Ade T³, Muhammad Ikhsan Sulaiman¹, Monita Olivia⁷, Erika L. Pardede⁸, Muhammad Afifuddin⁴, Suhendrayatna⁵, Darusman⁶

^{1,2, 3, 4, 5, 6}Universitas Syiah Kuala, Kopelma Darussalam, Banda Aceh 23111, Nanggroe Aceh Darussalam (NAD), Indonesia

⁷Fakultas Teknik, Universitas Riau, Indonesia

⁸Fakultas Pertanian, Universitas HKBP Nommensen, Medan, Sumatera Utara, Indonesia.

^{1*}Korespondensi Penulis: rita.andini@unsyiah.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi sivitas akademika Universitas Syiah Kuala untuk mencapai jenjang Kepala Dosen (LK) dan Guru Besar/Guru Besar. Hasil penelitian ini berkontribusi dalam menentukan kebijakan tingkat kepangkatan berdasarkan Pengarusutamaan Gender (PUG). Program PUG yang telah dilaksanakan secara eksplisit dalam 'Gender Equality Plans in (Marine) Research Projects' atau disingkat Baltic Gender yang didanai dari program Horizon 2020 Uni-Europe dapat dijadikan acuan sebagai program 'stimulasi' bagi dosen perempuan dan peneliti untuk dapat mengembangkan kapasitas dan daya saingnya. Fasilitas kelembagaan yang mempertimbangkan beban ganda bagi dosen perempuan dapat ditindaklanjuti dengan memberikan fasilitas 'penitipan anak' hingga jam kerja normal, bagi dosen dan staf yang memiliki anak usia pra sekolah sehingga dosen perempuan juga dapat terlibat aktif dalam kegiatan produktif. dan kegiatan penelitian yang dinamis. Selain itu, program insentif dana penelitian yang mempertimbangkan 'insentif' untuk pembayaran fasilitas penitipan anak selain insentif tambahan untuk dana penelitian dan publikasi juga dapat dipertimbangkan untuk dosen perempuan dengan beban ganda; khususnya yang berstatus single parent dengan jabatan Ketua Lektor. Namun, 'creme de la-creme' adalah semua kebijakan yang tertulis secara eksplisit ramah gender bagi dosen perempuan yang memiliki kekuatan hukum tetap dan ditandatangani oleh pimpinan tertinggi yang mengikat mereka pada jenjang turunannya tanpa mengurangi kondusifitas akademik (penelitian dan pendidikan) suasana. Karena sebuah kematian tanpa aturan yang mengikat secara formal dari sebuah institusi sangat penting untuk keberlangsungan di masa yang akan datang (sustainability). Hal ini dapat dikategorikan sebagai bentuk transformasi kelembagaan sekaligus sebagai bentuk nyata kepedulian para pemimpin tingkat tinggi, tentunya akan berdampak positif dalam jangka panjang terkait dengan target Unsyiah untuk mencapai *World Class University Based Imtaq*.

Kata kunci: Aceh; Gender; Karir; Kepemimpinan Perempuan; Perguruan Tinggi.

Abstract

Syiah Kuala University or 'Unsyiah' located on the top of the tip of Sumatra, is classified as a middle- This study aims to identify the factors that influence the academic community of Syiah Kuala University to reach the level of Head of Lecturer (LK) and Professor/Professor. The results of this study contribute to determining the rank level policy based on Gender Mainstreaming (PUG). The PUG program which has been implemented explicitly in the 'Gender Equality Plans in (Marine) Research Projects' or abbreviated as Baltic Gender which is funded from the Horizon 2020 Uni-Europe program can be used as a reference as a 'stimulation' program for female lecturers and researchers to be able to develop capacity and its competitiveness. Institutional facilities that consider the double burden for female lecturers can be followed up by providing 'childcare' facilities up to normal working hours, for lecturers and staff who have pre-school age children so that female lecturers can also be actively involved in productive activities. and dynamic research activities. . In addition, a research fund incentive program that considers 'incentives' for payment for child care facilities in addition to additional incentives for research and publication funds may also be



considered for female lecturers with multiple burdens; especially those with single parent status with the position of Head of Lector. However, the 'creme de la-creme' are all written policies that are explicitly gender-friendly for female lecturers who have permanent legal force and are signed by the highest leadership that binds them to their derivative levels without reducing the conducive academic (research and education) atmosphere. Because a death without formally binding rules from an institution is very important for sustainability in the future (sustainability). This can be categorized as a form of institutional transformation as well as a real form of concern for high-level leaders, of course, it will have a positive impact in the long term related to Unsyiah's target to achieve World Class University Based Imtaq.

Keywords: Aceh; Gender; Career; Women's Leadership; College..

Informasi Artikel:

Submit : 2021-10-16

Diterima : 2021-11-16

Diterbitkan: 2022-04-26

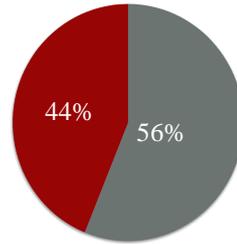
PENDAHULUAN

Dosen didefinisikan sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (PP No. 37/ Tahun 2009). Pada umumnya setiap dosen baik lelaki maupun perempuan, berusaha untuk mencapai jenjang akademis tertinggi dalam karir akademiknya, yaitu menyandang gelar „profesor“ sebagai jabatan akademis tertinggi, terutama untuk mereka yang telah menyelesaikan pendidikan doktoral (S3).

Secara umum, ada empat jenjang tingkatan akademik untuk dosen. Yang pertama adalah Asisten Ahli yang biasanya didapatkan segera setelah seseorang menyelesaikan pendidikan master, sedangkan tahap berikutnya adalah Lektor atau peneliti junior. Tahapan ketiga adalah Lektor Kepala atau setara dengan ‘Associate Professor’ dan tingkatan tertinggi adalah profesor. Seorang dosen diwajibkan untuk memenuhi unsur Tridharma Perguruan Tinggi yang berlandaskan kegiatan: (i) pengajaran dan pendidikan; (ii) penelitian dan publikasi; (iii) pengabdian masyarakat. Sedangkan bentuk capaiannya dikonversi ke dalam sebuah indikator capaian kinerja yang terukur dan disebut dengan ‘kum’. Total capaian dari ketiga aktivitas tersebut harus berjumlah sekurang-kurangnya 12; maksimal 16 kredit tiap semester (Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 2005; Permenpan No. 46 Tahun 2013; Bab 26, poin 3). Selain indikator capaian, berdasarkan hukum No. 47 tahun 2009 tentang “dosen bersertifikasi” agar bisa mendapatkan pengakuan di bidang keahlian tertentu sekaligus untuk menambah penghasilan.

Unsyiah yang terletak di bagian paling ujung pulau Sumatera merupakan universitas tertua dan paling mapan di provinsi Aceh. Secara nasional dikategorikan sebagai Perguruan Tinggi ‘menengah’ di Indonesia dikarenakan jumlah mahasiswa sekitar 30.000 yang tersebar di 132 program studi. Sejak 1 Mei 2018, Unsyiah telah meningkatkan statusnya menjadi PTN Badan Layanan Umum (PTN-BLU); yang merupakan satu fase sebelum PTN Berbadan Hukum (PTN-BH). Untuk itu, Unsyiah masih harus terus berupaya untuk memperkuat layanan Tri Dharma Perguruan Tinggi (pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat) sekaligus meningkatkan kualitas dengan cara memperkuat kerjasama nasional, regional, dan internasional dalam ketiga aspek diatas untuk periode hingga 2024 (Laporan, 2018; Renstra, 2020).

Komposisi Dosen



Gambar 1. Jumlah dosen bekerja di Unsyiah (2020)

Total dosen yang bekerja sebanyak 2,200 dan didominasi (56%) oleh dosen perempuan (Gambar 1). Berdasarkan data kepegawaian di internal (simpeg.unsyiah.ac.id, 2020) 37,5% telah bergelar Doktor (S3), dan hanya 5% telah mencapai gelar professor yang didominasi oleh lelaki. Jumlah dosen perempuan sebanyak 1.232, sedangkan 33% telah mencapai gelar S3, dan 26% telah mencapai jenjang Lektor Kepala atau 'associate professor'. Kesenjangan atau 'gap' sangat nyata justru terlihat pada jumlah profesor perempuan, yaitu hanya 5% dari total jumlah profesor dari keseluruhan.

Dosen dapat dijadikan salah satu pilihan karir yang menarik bagi kebanyakan perempuan. Seiring dengan meningkatnya jumlah dosen dua dekade ini, tentunya mencapai gelar profesor adalah suatu hal yang ditargetkan bagi tiap dosen lelaki dan perempuan; khususnya bagi yang telah bergelar S3. Selain 'prestigious', profesor berhak mendapatkan tunjangan keprofesionalan berdasarkan peraturan Kementerian Pendidikan dan Riset Teknologi (Kemenristekdikti) no. 78/ Tahun 2013. Namun di satu sisi, tahapan untuk menjadi seorang profesor tentunya tidaklah mudah, apalagi dengan berlakunya dua persyaratan tambahan sejak Maret 2019 yaitu: pernah mendapatkan hibah penelitian selama tiga periode berturut-turut dengan total hibah sekurang-kurangnya IDR 100 juta dan pernah membimbing mahasiswa di tingkat paska sarjana (S2, S3) selain di tingkat S1. Sedangkan peraturan umum, adalah telah memenuhi masa kerja 10-20 tahun sejak memulai karir, bergelar S3, dan memiliki sekurang- kurangnya 5 publikasi internasional dan mengikat bagi lelaki dan perempuan. Sepintas, belum terlihat adanya diskriminasi antara dosen lelaki dan perempuan.

Fenomena breaking the glass ceiling yang lumrah terjadi diantara profesional perempuan, sehingga mencegah mereka untuk dapat menduduki jabatan-jabatan senior atau eksekutif di dalam posisi management perusahaan. Frase atau simbol metamorfosis ini diperkenalkan di tahun 1980-an demi menggambarkan hambatan terstruktur yang tidak terlihat; diumpamakan seperti 'gelas kaca' tetapi nyata dan menghambat perempuan/kaum minoritas agar dapat naik ke jenjang posisi manajerial yang lebih tinggi atau sampai ke jajaran top- eksekutif; dibandingkan kaum adam. Berdasarkan studi yang dilakukan di tahun 1995, hanya ada 3-5% perempuan yang dapat mencapai posisi manajer senior di 'Fortune 500 perusahaan' di Amerika Serikat (Johns, 2013). Secara umum, kaum perempuan belum secara proporsional dapat mengisi jabatan tertinggi, termasuk dipeliharanya praktek-praktek nyata tentang ketidakadilan antara hak-hak (misal: insentif) yang seharusnya diterima oleh profesional lelaki dan perempuan. Tendensi seperti itu, nyatanya terjadi juga dalam institusi perguruan tinggi di Indonesia, sehingga menjadi inspirasi bagi tim penulis untuk mencetuskan ide penelitian ini.

Tujuan dari studi ini adalah untuk mengidentifikasi tantangan yang dihadapi oleh sejumlah akademisi perempuan di Unsyiah untuk mencapai jenjang Lektor Kepala (LK) atau dari LK menuju jenjang Professor. Hasil yang didapatkan dari studi ini diharapkan dapat digunakan sebagai representasi dari kondisi umum di perguruan tinggi Indonesia dan dari studi ini diharapkan dapat memberikan usulan, rekomendasi kepada institusi; khususnya kepada Unsyiah agar dapat

menciptakan suasana yang lebih ‘kondusif’ dan stabil bagi akademisi perempuan sehingga jumlah presentasi Guru Besar perempuan dapat ditingkatkan. Material dan Metode

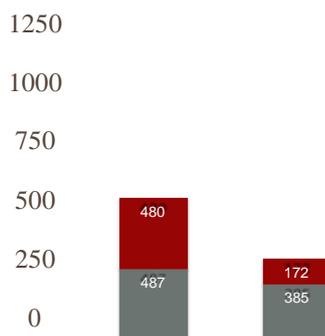
METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif. Studi dilakukan pada bulan Februari 2020 dengan melibatkan 100% respondent (dosen perempuan) setingkat Lektor Kepala dan Guru Besar yang berasal dari berbagai fakultas (pertanian, teknik, MIPA, ilmu sosial, kedokteran, dan lain-lain). Respondent diminta untuk berpartisipasi dalam kuisisioner berbasis on-line via ‘google form’. Total 20 pertanyaan yang telah dipersiapkan oleh tim sebelumnya, dibagi ke dalam dua kategori: a) personal; b) professional. Anonymitas responden terjamin dikarenakan ketidak-adaan data pribadi tersimpan. Data yang terkumpul dianalisa lebih lanjut menggunakan Microsoft Excel dan disajikan dalam bentuk diagram (batang, ‘pie chart’).

HASIL DAN PEMBAHASAN

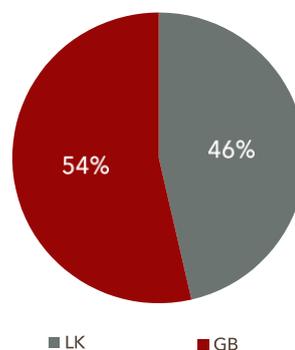
Di masa permulaan jenjang karir, jumlah dosen lelaki dan perempuan relatif proporsional di Unsyiah. Namun pada perkembangan akademik selanjutnya, hanya 45% dosen perempuan yang telah mencapai gelar Doktor pada Gambar 2.

Strata akademik dosen

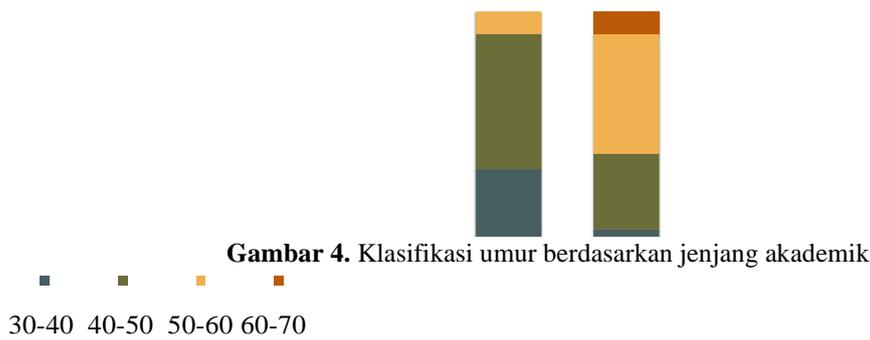


Gambar 2. Jumlah dosen jenjang S2, dan S3 di Unsyiah (2020)

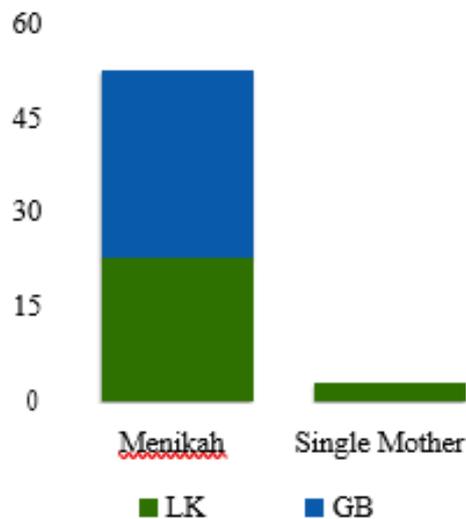
Responden berdasarkan jabatan



Gambar 3. Jumlah respondent yang terlibat (2020)

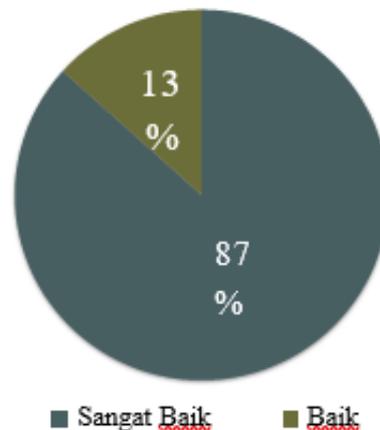


Dalam kuesioner ini, 155 dosen perempuan yang terlibat dan 46%-nya telah mencapai jenjang karir Profesor (Gambar 3). Bagi kebanyakan perempuan, menjadi seorang profesor dikategorikan sebagai pilihan karir yang didambakan; khususnya bagi yang telah bergelar S3 karena hak privileg yang secara otomatis mengikut seperti pekerjaan terhormat, memiliki lingkungan kerja yang bagus, sumber penghasilan yang pasti dan tinggi menurut Lightbody (Lightbody, etc, 1997). Life begins with 40' sangat relevan dikaitkan dengan pencapaian kedua jenjang akademik. Kebanyakan perempuan di usia 40 tahun ke atas mencapai jenjang Lektor Kepala, walaupun ada 9% telah mampu mencapainya < dari 40 thn. Gelar tertinggi akademik, baru didapat oleh perempuan pada usia 50-60 tahun. Hanya 12% yang mencapainya di usia < 50 tahun (Gambar 4).



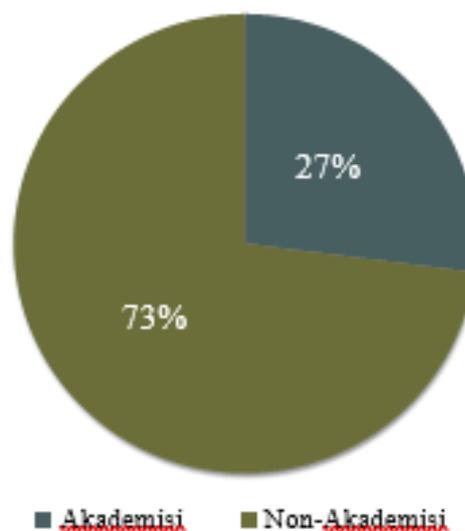
Hal yang menarik, bahwa peranan keluarga dalam pencapaian guru besar mengaku 87% sangat baik dan 13% baik atau dapat dinyatakan bahwa dukungan keluarga sangat penting dalam pencapaian karir akademik bagi perempuan (Gambar 7). Hal ini selaras dengan ide yang disampaikan oleh Lingard (Lingard, 2004), yang menyatakan bahwa keluarga belum tentu dapat menyebabkan hambatan dalam karir dikarenakan kebanyakan perempuan memiliki orientasi dan motivasi yang kuat sehubungan dengan pencapaian karirnya, dan dukungan atau ,restu' dari keluarga sangat penting dalam pengambilan keputusan di jalur profesional. Namun, latar belakang keluarga apakah berasal

dari non-/ akademisi, bukan menjadi indikator penting dalam kesuksesan karir si perempuan sebagai dosen (Gambar 8).



Gambar 7. Peranan keluarga bagi perempuan dalam pencapaian Guru Besar

Status pernikahan pada umumnya telah menikah dan memiliki keluarga di kedua jenjang karir, sedangkan hanya 5% berperan sebagai ibu tunggal/ tidak menikah untuk Lektor Kepala (Gambar 5). Ada 15% dari responden yang telah memiliki anak usia dewasa, sedangkan di usia remaja dan Pra-Sekolah masing- masing 12%. Sedikit sekali (< 5%) yang telah memiliki. Hal ini bertentangan dengan studi yang dilakukan oleh Feldt et al. (Feldt, 2005) yang menyatakan bahwa latar belakang keluarga terutama ayah, memegang peranan penting dalam pembentukan motivasi anak perempuan untuk berkarir juga penentu dalam pilihan karirnya; terutama bagi perempuan yang bekerja di sektor Information Technology (IT) (Adya, 2005). Secara umum, alasan perempuan bekerja dapat didasari oleh pencarian self-esteem, pengembangan keahlian atau skill yang telah dipelajari (tenaga medis, pengajar, dll), juga berkaitan erat dengan tuntutan dari segi perekonomian keluarga.



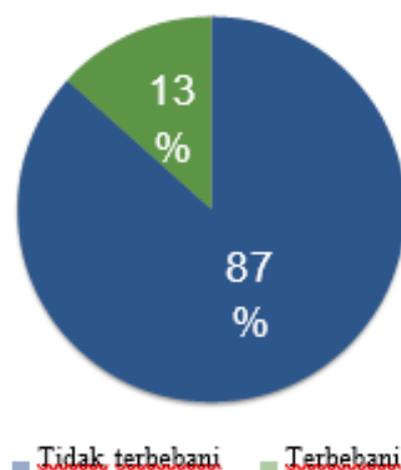
Gambar 8. Peranan keluarga bagi perempuan dalam pencapaian Guru Besar

Hal ini tentunya sangat bertentangan dengan kondisi di golongan masyarakat menengah ke bawah, khususnya perempuan petani di wilayah Indonesia bagian Timur. Dimana perempuan

kebanyakan memiliki jam kerja hampir 14 jam dan dituntut agar dapat menyelesaikan perananan produktif dan domestik sekaligus atau dikenal dengan ,beban ganda‘ , sedangkan lelaki hanya bekerja hanya 9 jam dalam sehari.

Beban Ganda (*Double Burden*)

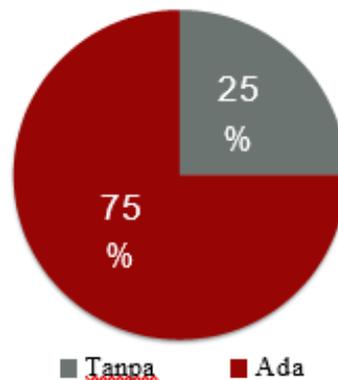
Dalam pembagian peran gender, perananan individu baik lelaki dan perempuan dikategorikan ke dalam: i) produktif, ii) reproduktif, iii) berperan aktif di masyarakat atau berperan dalam sektor politik (Simatauw, 2001). Pada umumnya, perempuan dituntut untuk dapat melakukan ketiga peranan tersebut sekaligus, sedangkan lelaki lebih dominan hanya di point i), iii). Menariknya 87% dosen perempuan di Unsyiah merasa tidak terbebani dengan beban ganda dalam pengurusan rumah tangga, dikarenakan keberadaan asisten rumah tangga atau bantuan dari famili (Gambar 9).



Gambar 9. Beban ganda bagi dosen perempuan di Unsyiah

Beban ganda menyebabkan perempuan memiliki waktu yang tidak cukup untuk dapat mengupdate pengetahuannya melalui membaca (koran, atau media cetak lainnya), atau bahkan untuk mengurus dirinya sendiri atau sekarang dikenal dengan ,*me-time*‘. Beban ganda masih juga dirasakan oleh 13% responden dan mereka merasa terbebani; khususnya yang masih memiliki anak usia pra-sekolah (Gambar 9). Dosen dengan beban ganda tentunya rentan untuk lebih stress dikarenakan mereka harus berakrobat antara kepentingan rumah tangga dan tanggung jawab pekerjaan. Hal ini tentunya suatu tantangan bagi akademisi perempuan (N=25%) yang tidak memiliki dukungan asisten rumah tangga (Gambar 10) dalam menyeimbangkan beban pekerjaan domestik sehubungan dengan pola berfikir pada konstruksi sosial di budaya timur dengan kompleksitas pekerjaan sebagai akademik (Bingham and Nix, 2010).

Idealnya, civitas akademika baik lelaki dan perempuan sama-sama dapat dituntut untuk dapat berperan aktif dan menunjukkan kinerja yang positif dalam berbagai macam kegiatan akademik, baik itu yang berupa pendidikan ataupun penelitian. Sayangnya, berdasarkan studi di Amerika dan Kanada, masih terjadi ketimpangan dalam hal kegiatan penelitian antara lelaki dan perempuan, selain itu stigma-stigma yang bias gender masih ‘dipelihara‘ di dunia perguruan tinggi, seperti: (i) perempuan yang sedang mengandung cenderung kurang dihargai keprofesionalismenya; (ii) perempuan yang baru melahirkan paska setelah baru saja menamatkan



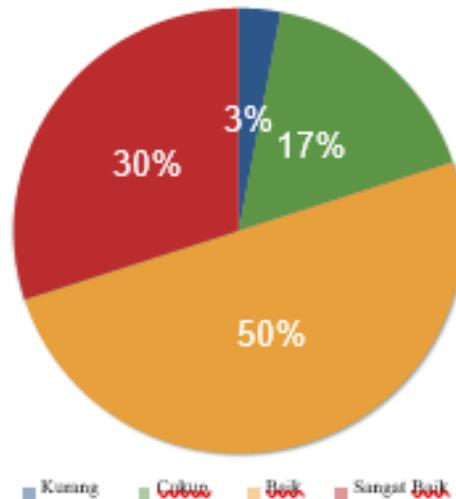
Gambar 10. Dosen yang memiliki dukungan asisten rumah tangga

S3-nya sulit untuk mendapatkan posisi karir yang lancar di awal karirnya; (iii) dosen perempuan cenderung kurang memiliki akses terhadap fasilitas riset dan sumber daya yang ada di kampus, dibandingkan dengan dosen lelaki menyebabkan kesuperioritasan dosen lelaki terhadap komitmen di pekerjaannya yang pada ujung-ujungnya berimbas pada penghargaan, hak atau 'reward' yang diterima oleh akademisi perempuan. Di dalam dunia akademik, rata-rata gaji yang diterima oleh akademisi lelaki 100%; sedangkan perempuan sekitar 80.5% (10). Tendensi serupa juga ditemukan pada profesi sektor kesehatan dan pemerintahan ataupun perbedaan antara perempuan yang telah memiliki anak dengan yang belum dengan diskrepansi gaji sekitar 7% lebih sedikit diterima oleh yang telah memiliki anak (Kwaku & Karikari, 2015).

Pengarus Utama Gender Dalam Institusi

Definisi dari Pengarus Utama Gender (PUG) adalah segala proses teknis dan politis yang membutuhkan perubahan pada kultur atau watak organisasi, tujuan, struktur, dan pengalokasian sumber daya yang ada; khususnya di internal demi tercapainya kemashlahatan bersama (lelaki dan perempuan). Penekanan pada institusi dalam hal ini Perguruan Tinggi dianggap sangat penting karena institusi memiliki peranan dalam hal pengeluaran kebijakan atau policy. Institusi juga yang membakukan dan melembagakan aturan, norma dan perilaku tertentu secara sadar ataupun tidak juga telah berperan aktif dalam mengurangi, memperkuat, atau memproduksi kultur ketidaksetaraan gender dalam praktek dan aturannya. Khususnya bagi masyarakat yang berbasis ketimuran atau sangat konvensional, kadang-kadang penerapan ide PUG harus diterapkan secara

„top-down“accountability; dalam artian sisi penawaran dari atas ke bawah demi keterwakilannya aspirasi dan kebutuhan perempuan di ranah sektor umum (public sector) (12).

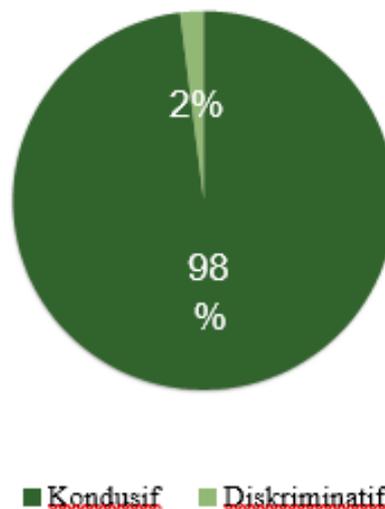


Gambar 11. Dukungan institusi sehubungan dengan PUG

Akuntabilitas dan sistem institusi yang telah sadar akan PUG akan selalu meng-encourage kemampuan staf, dosen-dosenya untuk merencanakan, melaksanakan,

memonitor, dan mengevaluasi program-program yang disesuaikan antara kebutuhan lelaki dan perempuan yang secara nyata berbeda, namun di ujungnya menemui titik temu, yaitu demi kemajuan kegiatan pembangunan (local development) di wilayah setempat (12). Dalam sebuah institusi pendidikan, maka peranan Rektor beserta jajarannya sangat krusial dalam kegiatan PUG itu sendiri.

Sekitar 50% responden menyatakan bahwa kebijakan yang ada di internal dan dukungan institusi untuk mendorong pencapaian profesor bagi dosen perempuan sudah dianggap sangat baik (30%), dan baik (50%); dalam hal ini termasuk proses pengurusan pangkat/ jabatan (Gambar 12), hibah dana penelitian bagi dosen perempuan (Gambar 13).

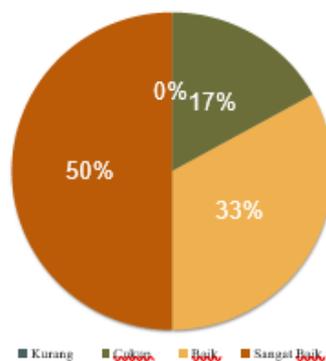


Gambar 12. Dukungan institusi sehubungan dengan pengurusan pangkat/ jabatan dosen perempuan

Sejak lima tahun belakangan ini, Unsyiah dalam rencana strategisnya melalui Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LP2M) telah membukan skema penelitian dosen

mulai di tingkat Lektor, Lektor Kepala, hingga Profesor; dengan total kisaran pendanaan (IDR 35-100 juta/proposal selama periode 1-2 tahun bagi Profesor). Selain dana penelitian yang dapat diakses, Unsyiah juga menyediakan dana khusus bagi dosen yang mampu melakukan 'Publikasi Karya Ilmiah' baik di tingkat nasional atau internasional terindeks (Q1, Q2, Q3, Q4) dikarenakan jumlah publikasi ilmiah berasal dari Unsyiah belum mampu bersaing dengan institusi di pulau Jawa (Laporan, 2018).

Walaupun suasana sudah tergolong cukup kondusif, ada 17-23% yang 'pernah' mengalami diskriminasi dengan intensitas yang berbeda dan bentuk diskriminasi ditemukan dalam komunitas dalam bentuk yang bervariasi; mulai dari verbal dan fisik (Gambar 13, 14). Sayangnya, tim belum dapat mengeksplor lebih jauh lagi



Gambar 13. Dukungan institusi sehubungan dengan pengurusan pangkat/ jabatan dosen perempuan

KESIMPULAN

Pengarus Utamaan Gender adalah segala proses teknis dan politis yang membutuhkan perubahan pada kultur atau watak organisasi, tujuan, struktur, dan pengalokasian sumber daya yang ada; khususnya di internal demi tercapainya kemashlahatan bersama (lelaki dan perempuan). Penekanan pada institusi dalam hal ini Perguruan Tinggi dianggap sangat penting karena institusi memiliki peranan dalam hal pengeluaran kebijakan atau policy. Institusi juga yang membakukan dan melembagakan aturan, norma dan perilaku tertentu secara sadar ataupun tidak juga telah berperan aktif dalam mengurangi, memperkuat, atau memproduksi kultur ketidaksetaraan gender dalam praktek dan aturannya.

Sebagian besar perempuan memiliki orientasi dan motivasi yang kuat sehubungan dengan pencapaian karirnya, dan dukungan dari keluarga sangat penting dalam pengambilan keputusan untuk terjun di jalur profesional. Secara umum, alasan perempuan bekerja dapat didasari oleh pencarian self-esteem, pengembangan keahlian atau skill yang telah dipelajari, juga berkaitan erat dengan tuntutan dari segi perekonomian keluarga. Beban ganda menyebabkan perempuan memiliki waktu yang tidak cukup untuk dapat mengupdate pengetahuannya melalui membaca atau bahkan untuk mengurus dirinya sendiri. Beban ganda masih juga dirasakan oleh 13% responden dan mereka merasa terbebani, khususnya yang masih memiliki anak usia pra-sekolah. Dosen dengan beban ganda tentunya rentan untuk lebih stress dikarenakan mereka harus berbagi antara kepentingan rumah tangga dan tanggung jawab pekerjaan. Hal ini tentunya suatu tantangan bagi akademisi perempuan yang tidak memiliki dukungan asisten rumah tangga dalam menyeimbangkan beban pekerjaan domestik sehubungan dengan pola berfikir pada konstruksi sosial di budaya timur dengan kompleksitas pekerjaan sebagai akademik.

Program-program PUG yang telah dilakukan secara eksplisit dalam ,Gender Equality Plans in (Marine) Research Projects‘atau disingkat dengan Baltic Gender didanai dari program Horizon 2020 Uni-Eropa dapat dijadikan salah satu rujukan sebagai program ,stimulasi‘ bagi dosen sekaligus peneliti perempuan agar dapat mengembangkan kapasitasnya dan competitiveness. Fasilitas institusi yang mempertimbangkan beban ganda bagi dosen perempuan dapat ditindaklanjuti dengan pengadaan sarana ,day-care‘hingga pada jam normal kerja, untuk dosen dan tendik yang memiliki anak usia Pra-Sekolah agar dosen perempuan dapat juga terlibat aktif dalam kegiatan penelitian yang produktif dan dinamis. Selain itu, program insentif dana penelitian yang mempertimbangkan ,insentif‘pembayaran biaya fasilitas day-care selain insentif tambahan bagi dana penelitian dan publikasi juga dapat dipertimbangkan bagi dosen perempuan dengan beban ganda; khususnya yang berstatus single parent dengan jabatan Lektor Kepala. Namun, *creme de la-creme*‘semua adalah tertulisnya secara eksplisit kebijakan ramah gender bagi dosen perempuan yang memiliki kekuatan hukum tetap dan ditandatangani oleh pucuk pimpinan tertinggi yang mengikat hingga di level turunannya tanpa mengurangi suasana akademik (riset dan pendidikan) yang kondusif. Sebab suatu *die* tanpa aturan formal yang mengikat dari sebuah institusi sangat penting untuk keberlanjutan di masa mendatang (sustainability). Hal ini dapat dikategorikan sebagai salah satu bentuk transformasi institusi sekaligus bentuk nyata kepedulian pimpinan di level tinggi, tentunya akan membawa efek positif untuk jangka panjang sehubungan dengan target Unsyiah untuk mencapai World Class University Berbasis Imtaq (Iman dan Taqwa).

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis berterimakasih kepada Deutsche Akademische Austausch Dienst (DAAD) Jerman yang memfasilitasi secara finansial keikutsertaan empat anggota (AT, MIS, RA, RS) dari Unsyiah dalam workshop dan alumni seminar bertema Gender Responsive Leadership in Higher Education Management yang merupakan kolaborasi antara Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY), Universitas Kristen Indonesia (UKI), Fachhochschule Kiel- Jerman. Terima kasih diutamakan kepada Dr. Dyah Mutiarin, M.Si. dan team panitia dari UMY dan Dr. rer. pol. Ied Vieda Sitepu. S.S., M.A. (UKI Jakarta) yang bertindak sebagai host di Kalyana Resort, Yogyakarta, 15-19 Maret 2020. Teman-teman peserta seminar DAAD yang sangat inspiratif, khususnya Dr. Mareike van Elsacker dari Fachhochschule Kiel yang telah membantu penulis untuk membuka wawasan mengenai tema Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam pendidikan tinggi.

REFERENSI

- Adya M, Kaiser KM. Early determinants of women in the IT workforce: a model of girls' career choices. *Information Technology & People*. 2005 Jan 1;18(3):230–59.
- Bingham T and Nix SJ. Women Faculty in Higher Education: A Case Study on Gender Bias. *Forum on Public Policy*:1-12.
- Dewi SR. Gender Mainstreaming: Feminisme, Gender dan Transformasi Institusi. 2006. *Jurnal Perempuan* 50: 7-17.
- De la Torre-Castro M, Fröcklin S, Börjesson S, Okupnik J. Gender analysis for better coastal management – Increasing Our Understanding of Social-Ecological Seascapes. *Marine Policy* 83:62-74.
- Kwaku Ohemeng, F. L., & Adusah-Karikari, A. (2015). Breaking through the glass ceiling: Strategies to enhance the advancement of women in Ghana's public service. *Journal of Asian and African Studies*, 50(3), 359-379.

- Laporan Rektor Dalam Rangka Memperingati Hari Jadi ke-57 Unsyiah, Gedung Academic Activity Centre (AAC) Dayan Dawood, Darussalam: 1-14, September 2018.
- Lightbody P, Siann G, Tait L, Walsh D. A Fulfilling Career? Factors' Which Influence Women's Choice of Profession. *Educational Studies*. 1997 Apr 1;23(1):25-37.
- Lingard H, Lin J. Career, family and work environment determinants of organizational commitment among women in the Australian construction industry. *Construction Management and Economics*. 2004 May 1;22(4):409–20.
- Rencana Strategis Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Tahun 2020-2024. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Universitas Syiah Kuala, Banda Aceh: 1-24, Januari 2020.
- Simpeg. <https://simpeg.unsyiah.ac.id>
- Johns ML. Breaking the Glass Ceiling: Structural, Cultural, and Organizational Barriers Preventing Women from Achieving Senior and Executive Positions.
- Feldt T, Kokko K, Kinnunen U, Pulkkinen L. The Role of Family Background, School Success, and Career Orientation in the Development of Sense of Coherence. *European Psychologist*. 2005 Jan 1;10(4):298–308.
- Simatauw M, Simanjuntak L, Kuswardono PT, pengantar Wandita G. *Gender dan Pengelolaan Sumber Daya Alam: Sebuah Panduan Analisis*. 2001
- Yayasan PIKUL (Penguatan Institusi dan Kapasitas Lokal) Kupang 850000 NTT, Indonesia: 1- 105