



**KEBIJAKAN AFIRMATIF UNTUK MENDUKUNG KEPEMIMPINAN
PEREMPUAN INDONESIA PADA ABAD 21**

Oleh:

PROF. DRA. HJ. NINA NURMILA, MA, PhD

GURU BESAR NIP. 196909061994032004

**KERTAS KARYA ILMIAH PERSEORANGAN (TASKAP)
PROGRAM PENDIDIKAN REGULER ANGKATAN LX
LEMHANNAS RI
TAHUN 2020**

KATA PENGANTAR

Assalaamualaikum Wr Wb, salam sejahtera bagi kita semua.

Dengan memanjatkan puji syukur ke hadirat Allah, Tuhan Yang Maha Esa serta atas segala rahmat dan karunia-Nya, penulis sebagai salah satu peserta Program Pendidikan Reguler Angkatan (PPRA) LX telah berhasil menyelesaikan tugas dari Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia sebuah Kertas Karya Ilmiah Perseorangan (Taskap) dengan judul: **“Kebijakan Afirmatif untuk Mendukung Kepemimpinan Perempuan Indonesia pada Abad 21”**.

Penentuan Tutor dan judul Taskap ini didasarkan oleh Keputusan Gubernur Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2020 tanggal 31 Maret 2020 tentang Penetapan Judul Taskap Peserta PPRA LX Tahun 2020 Lemhannas RI.

Pada kesempatan ini, perkenankanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada **Gubernur Lemhannas RI Bapak Letjen TNI (Purn) Agus Widjojo** yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti PPRA LX di Lemhannas RI tahun 2020. Ucapan yang sama juga disampaikan kepada Tutor Taskap kami yaitu **Bapak Marsda TNI (Purn) Sumarman, S.E** dan Tim Penguji Taskap serta semua pihak yang telah membantu serta membimbing Taskap ini sampai terselesaikan sesuai waktu dan ketentuan yang dikeluarkan oleh Lemhannas RI.

Penulis menyadari bahwa kualitas Taskap ini masih jauh dari kesempurnaan akademis, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati mohon adanya masukan guna penyempurnaan naskah ini.

Besar harapan saya agar Taskap ini dapat bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran penulis kepada Lemhannas RI, termasuk bagi siapa saja yang membutuhkannya.

Semoga Allah, Tuhan Yang Maha Esa, senantiasa memberikan berkah dan bimbingan kepada kita semua dalam melaksanakan tugas dan pengabdian kepada negara dan bangsa Indonesia yang kita cintai dan kita banggakan.

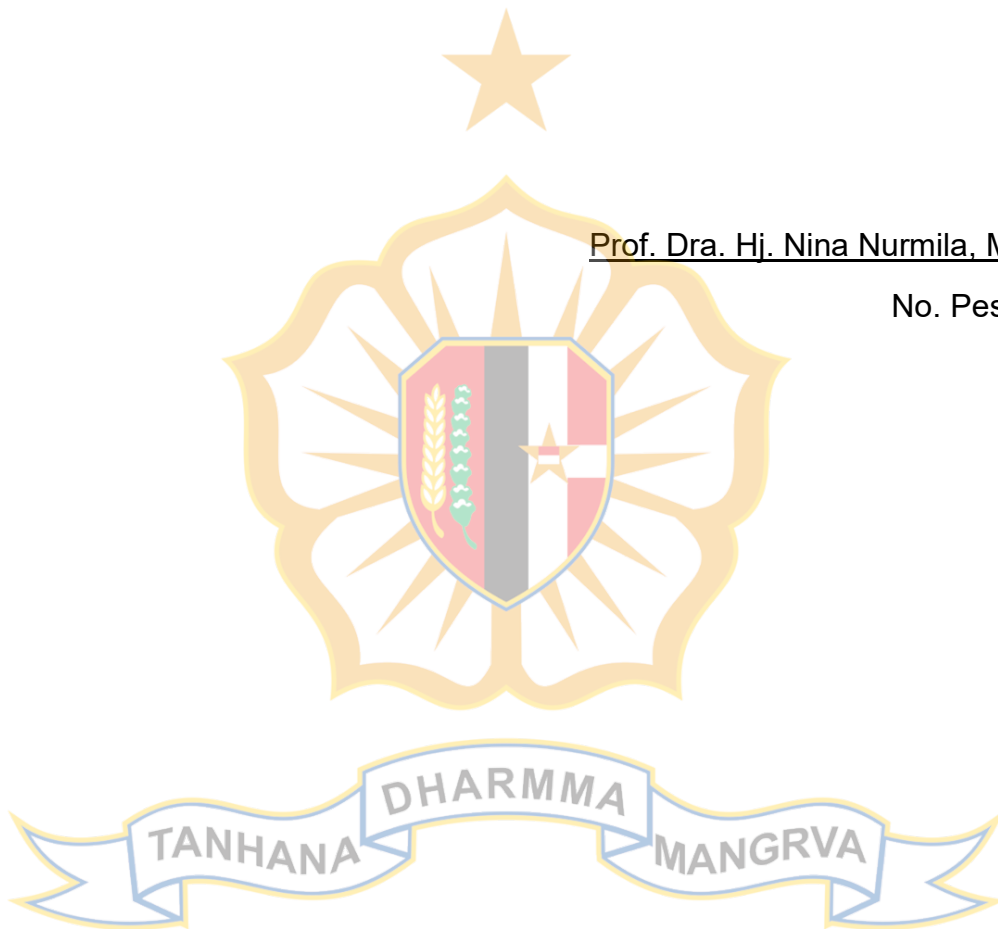
Sekian dan terima kasih. Wassalamualaikum Wr Wb.

Jakarta, 20 Juni 2020

Penulis

Prof. Dra. Hj. Nina Nurmila, MA, PhD

No. Peserta: 60



**LEMBAGA KETAHANAN NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA**

PERNYATAAN KEASLIAN

1. Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Prof. Dra. Hj. Nina Nurmila, MA, PhD

Pangkat : Pembina Utama Madya (IV/d)

Jabatan : Guru Besar Universitas Islam Negeri (UIN) SGD Bandung

Instansi : Komnas Perempuan

Alamat : Jl. Latuharhary No. 4B Jakarta Pusat 10310

Sebagai peserta Program Pendidikan Reguler Angkatan (PPRA) ke LX tahun 2020 menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

- a. Kertas Karya Ilmiah Perseorangan (Taskap) yang saya tulis adalah asli.
 - b. Apabila ternyata sebagian atau seluruhnya tulisan Taskap ini terbukti tidak asli atau plagiasi, maka saya bersedia dinyatakan tidak lulus pendidikan.
2. Demikian pernyataan keaslian ini dibuat untuk dapat digunakan seperlunya.

Jakarta, 14 Juli 2020



Prof. Dra. Hj. Nina Nurmila, MA, PhD

NIP 196909061994032004

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|-----------|
| KATA PENGANTAR..... | i |
| PERNYATAAN KEASLIAN..... | iii |
| DAFTAR ISI | iv |
| DAFTAR TABEL..... | v |
| DAFTAR GAMBAR..... | vi |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1. Latar Belakang | 1 |
| 2. Rumusan Masalah | 6 |
| 3. Maksud dan Tujuan..... | 6 |
| 4. Ruang Lingkup dan Sistematika | 7 |
| 5. Metode dan Pendekatan | 7 |
| 6. Pengertian | 8 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 11 |
| 7. Umum | 11 |
| 8. Perundang-undangan..... | 12 |
| 9. Kerangka Teoretis..... | 13 |
| 10. Data dan Fakta | 18 |
| 11. Lingkungan Strategis..... | 20 |
| 12. Tantangan dan Peluang (Wacana Kepemimpinan Perempuan dalam Islam)..... | 25 |
| BAB III PEMBAHASAN..... | 31 |
| 13. Umum | 31 |
| 14. Bagaimana Implementasi PMA 68/2015 di Lingkungan PTKI?..... | 32 |
| 15. Bagaimana Tingkat Partisipasi dan Kendala Perempuan dalam Pencalonan sebagai Rektor di PTKI? | 36 |
| 16. Apa Upaya yang Dapat Dilakukan Perempuan dan Kementerian Agama untuk Meningkatkan Partisipasi Perempuan dalam Pencalonan sebagai Rektor di PTKI?..... | 53 |
| BAB IV PENUTUP | 57 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 60 |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | 68 |
| LAMPIRAN 1: ALUR PIKIR | 69 |
| LAMPIRAN 2: PENJELASAN ALUR PIKIR..... | 70 |
| LAMPIRAN 3: TABEL I..... | 71 |
| LAMPIRAN 4: TABEL II..... | 72 |
| LAMPIRAN 5: DAFTAR RIWAYAT HIDUP | 73 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| TABEL I. JUMLAH PARTISIPASI PEREMPUAN DALAM PENCALONAN REKTOR 2016-2020 | 71 |
| TABEL II. PMA 68/2015 DAN USULAN KEBIJAKAN AFIRMATIF | 72 |



DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| GAMBAR 1. PERBEDAAN ANTARA EQUALITY DAN EQUITY | 17 |
| GAMBAR 2. RINTANGAN PEREMPUAN SAAT BERKOMPETISI DI RUANG PUBLIK | 18 |
| GAMBAR 3. REVOLUSI INDUSTRI 1.0 - 4.0 | 21 |
| GAMBAR 4. PERKEMBANGAN MASYARAKAT SAMPAI ABAD 21 | 22 |
| GAMBAR 5. MILLENIUM DEVELOPMENT GOALS (MDGs) | 24 |
| GAMBAR 6. SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGs) | 24 |



BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

John Naisbitt dan Patricia Aburdene dalam bukunya *Megatrends 2000* memprediksikan bahwa salah satu tren di abad 21, yang merupakan era informasi dan teknologi, adalah tren kepemimpinan perempuan.¹ Sebagian dari prediksi ini sudah nampak di Indonesia dengan bermunculannya pemimpin perempuan, misalnya Megawati Soekarno Putri, Presiden Republik Indonesia (2001-2004), Tri Risma Harini, Walikota Surabaya (2010-2015 dan 2016-2021), Illiza Sa'aduddin Djamal, Walikota Banda Aceh, (Juni 2014-Juli 2017), Airin Rachmi Diany, Walikota Tangerang Selatan (2011-2016 dan 2016-2021),² Khofifah Indar Parawansa, Gubernur Jawa Timur (2019-2024),³ dan masih banyak lagi yang menempati jabatan bupati, camat dan kepala desa/lurah yang sebelumnya hanya diduduki oleh laki-laki.⁴ Sayangnya, menurut Dewi, para perempuan yang terpilih menjadi pemimpin ini seringkali terjadi karena dukungan atau memiliki kekerabatan dengan keluarga laki-laki yang berkuasa atau dikenal juga dengan istilah oligarki,⁵ bukan semata-mata karena dia layak dipilih sebagai pemimpin.

Kepemimpinan perempuan juga terjadi bukan hanya pada posisi politis seperti walikota atau bupati, melainkan juga di dunia perguruan tinggi. Kini semakin meningkat jumlah rektor yang perempuan, seperti rektor ITB, UNPAD, UIN

¹ John Naisbitt and Patricia Aburdene. 1990. *Megatrends 2000: Ten New Directions for the 1990's*. New York City: William Morrow & Co.

² Yudi Adiyatna. 20 Februari 2019. "Jelang Akhir Masa Jabatan, Airin Percepat Penuhi Janji kampanye",

<https://tangerangnews.com/tangsel/read/26221/Jelang-Akhir-Masa-Jabatan-Airin-Percepat-Penuhi-Janji-Kampanye>, diakses 31 Maret 2020.

³ Michael Reily. 14 Februari 2019. Lantik Khofifah Emil jadi Pasangan Gubernur Jatim Jokowi Tancap Gas", <https://katadata.co.id/berita/2019/02/14/lantik-khofifah-emil-jadi-pasangan-gubernur-jatim-jokowi-tancap-gas>, diakses 26 Juni 2020 jam 16.10.

⁴ Kurniawati Hastuti Dewi. 2015. *Indonesian Women and Local Politics: Islam, Gender and Networks in Post-Suharto Indonesia*. Singapore: NUS Press and Kyoto University Press.

⁵ Kurniawati Hastuti Dewi. 2017. *Pemimpin Kepala Daerah dalam Jejaring Oligarki Lokal*. (ed.). Jakarta: LIPI Press.

Jakarta, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi dan Institut Studi Islam Fahmina (ISIF), Cirebon. Ini menunjukkan bahwa terdapat dukungan dan sikap positif civitas akademika terhadap kemampuan perempuan dalam memimpin. Ini juga menunjukkan bahwa perempuan telah dapat memenuhi syarat yang ditetapkan oleh kebijakan yang ada.

Di Kementerian Agama, syarat untuk menjadi Rektor Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) atau Ketua Sekolah Tinggi Agama Islam (STAIN) telah diatur dalam Peraturan Menteri Agama (PMA) Nomor 68 Tahun 2015 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Rektor dan Ketua pada Perguruan Tinggi Keagamaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah (PMA 68/2015). PMA 68/2015 menetapkan syarat umum dan khusus untuk menjadi seorang rektor, yang tersebut dalam Pasal 3 sebagai berikut:

Pasal 3

Persyaratan bakal calon Rektor/Ketua:

a. Umum

1. berstatus Pegawai Negeri Sipil yang memiliki pengalaman jabatan sebagai Dosen;
2. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
3. berusia paling tinggi 60 (enam puluh) tahun pada saat berakhirnya masa jabatan Rektor/Ketua yang sedang menjabat;
4. memiliki pengalaman manajerial pada perguruan tinggi paling rendah sebagai Ketua Jurusan atau sebutan lain paling singkat 2 (dua) tahun;
5. menyerahkan surat keterangan sehat dari dokter pemerintah;
6. tidak sedang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
7. tidak sedang dipidana berdasarkan putusan pengadilan yang memiliki kekuatan hukum tetap;
8. mencalonkan diri menjadi Rektor/Ketua secara tertulis;
9. menyerahkan pernyataan tertulis meliputi:
 - a) visi dan misi kepemimpinan; dan
 - b) program peningkatan mutu perguruan tinggi.

b. Khusus

1. lulusan program Doktor (S3); dan

2. memiliki jabatan fungsional Profesor bagi calon Rektor Universitas dan paling rendah Lektor Kepala bagi calon Rektor Institut dan Ketua Sekolah Tinggi.⁶

PMA 68/2015 ini merupakan revisi dari PMA sebelumnya, yaitu PMA No 11 Tahun 2014 yang memberikan syarat umum yang lebih tinggi yaitu bahwa calon rektor harus pernah menjabat paling rendah sebagai Wakil Rektor/ Wakil Ketua/ Dekan/ Direktur/Ketua Lembaga atau jabatan struktural yang setara dengan jabatan tersebut, namun tidak disebutkan batas waktu minimal menjabat.⁷ Sementara dalam PMA 68/2015 paling rendah posisi yang pernah dijabat adalah Ketua Jurusan atau sebutan lain (misal Ketua Program Studi) paling singkat selama dua tahun. Perubahan dari PMA 2014 ke PMA 2015 memberikan kesempatan yang lebih luas kepada para dosen untuk bisa mencalonkan diri sebagai rektor mengingat jabatan Ketua Jurusan/Ketua Prodi lebih banyak jumlahnya dibanding jabatan Wakil Rektor/ Wakil Ketua/Dekan/Direktur/Ketua Lembaga atau jabatan struktural yang setara dengan jabatan tersebut, walaupun dengan tambahan ketentuan waktu minimal menjabat 2 tahun.

Secara sepintas kebijakan tersebut, baik PMA 2014 maupun PMA 2015, nampak netral, tidak mengandung unsur diskriminatif atau membedakan perlakuan kepada laki-laki maupun perempuan. Namun, mengingat masih kentalnya budaya patriarki di Indonesia, kebijakan yang netral bisa menjadi diskriminatif terhadap perempuan karena dalam budaya patriarki perempuan diposisikan dan dipandang lebih rendah dari laki-laki,⁸ sehingga rintangan bagi perempuan untuk menjadi pemimpin dapat lebih banyak dibanding yang dihadapi laki-laki. Hal ini seperti yang dijelaskan oleh Yentriyani dan Madanih bahwa diskriminasi dapat terjadi

⁶ Itjen Kemenag RI. 2015. "Peraturan Menteri Agama Nomor 68 Tahun 2015 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Rektor dan Ketua pada Perguruan Tinggi Keagamaan yang Diselenggarakan oleh Pemerintah", <http://itjen.kemenag.go.id/sirandang/peraturan/4735-68-peraturan-menteri-agama-nomor-68-tahun-2015-tentang-pengangkatan-dan-pemberhentian-rektor-da>, diakses 10 Mei 2020 jam 09.46.

⁷ Menteri Agama Republik Indonesia. 2014. "Peraturan Menteri Agama Nomor 11 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Rektor dan Ketua pada Perguruan Tinggi Keagamaan yang Diselenggarakan oleh Pemerintah", <http://lpm.uinjkt.ac.id/wp-content/uploads/2017/05/PMA-no-11-tahun-2014.pdf>, diakses 10 Mei 2020 jam 09.43.

⁸ Kemdikbud. 2016. "Patriarki", <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/patriarki>, diakses 13 Juni 2020 jam 14.19; Nina Nurmila. 2015. "Pengaruh Budaya Patriarki terhadap Pemahaman Agama dan Pembentukan Budaya," *Karsa, Jurnal Sosial&Budaya Keislaman*, Vol. 23, No. 1.

walaupun tanpa adanya itikad atau niat untuk mendiskriminasi, namun secara hasil, tindakan atau kebijakan tertentu tersebut menghalangi seseorang untuk menikmati haknya secara utuh.⁹ Selama ini, pada realitasnya, memang kebanyakan yang dipercaya memegang posisi jabatan dari yang tertinggi sampai yang terendah mayoritas berjenis kelamin laki-laki. Sekali pun ada perempuan yang menduduki posisi penting, tidak sedikit di antara mereka adalah karena memiliki hubungan darah, perkawinan atau afiliasi politik atau kesamaan organisasi dengan yang berkuasa, seperti kasus yang dijelaskan dalam bukunya Dewi.¹⁰

Untuk mencapai keadilan substantif, maka diperlukan *affirmative action*. *Affirmative action* merupakan tindakan khusus sementara untuk mencapai keadilan. Lebih jelasnya, *affirmative action* adalah “kebijakan yang diambil yang bertujuan agar kelompok/golongan tertentu (gender ataupun profesi) memperoleh peluang yang setara dengan kelompok/golongan lain dalam bidang yang sama. Bisa juga diartikan sebagai kebijakan yang memberi keistimewaan pada kelompok tertentu”.¹¹ *Affirmative action* dijawabantahkan dengan memberikan kemudahan kepada kelompok tertentu yang selama ini dirugikan atau terhambat aksesnya. Tindakan afirmasi ini memiliki dasar yang kuat dalam Konstitusi negara kita yaitu tercantum dalam Pasal 28 H (2) UUD NRI 1945: “Setiap orang berhak mendapat **kemudahan dan perlakuan khusus** untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai **persamaan dan keadilan**”. Karena tindakan afirmasi merupakan tindakan khusus sementara, maka jika sudah tercapai *gender balanced* (keseimbangan jumlah laki-laki dan perempuan) maka tindakan afirmasi ini bisa dihentikan.

Indonesia sendiri sudah mempraktekan tindakan afirmatif ini dalam beberapa kebijakan untuk meningkatkan jumlah partisipasi politik perempuan minimal 30%. Yaitu melalui UU No. 2 Tahun 2008 jo. UU No. 2 Tahun 2011 tentang Partai

⁹ Andy Yentriyani dan Dahlia Madanih. 2016. *Pedoman Pengujian Kebijakan Konstitusional untuk Pemenuhan Hak Konstitusional dan Penghapusan Diskriminasi terhadap Perempuan*. Jakarta: Komnas Perempuan.

¹⁰ Dewi, *Indonesian Women*; Dewi, *Pemimpin Kepala Daerah*.

¹¹ Bung Pokrol, 18 Pebruari 2009. “Affirmative Action”, <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/cl6904/affirmative-action/>, diakses 25 April 2020 jam 06.39.

Politik,¹² UU No. 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum dan UU No. 12 Tahun 2003 *jo.* UU No. 10 Tahun 2008 tentang Pemilihan Umum Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.¹³ Semua UU yang bersifat afirmatif ini bisa dihapuskan atau tidak diberlakukan saat target minimum partisipasi politik perempuan, yaitu 30%, tercapai, atau dibuat target baru seperti yang dicanangkan dalam Sustainable Development Goals (SDGs), yaitu Planet 50-50 pada tahun 2030, ketika Indonesia diharapkan sudah mencapai *gender balanced* dalam posisi kepemimpinan.

Di luar Indonesia, langkah afirmasi ini telah banyak dilakukan. Misalnya dalam rekrutmen posisi pengajar atau pekerjaan lainnya, kelompok yang termarginalkan seperti perempuan atau mereka yang berasal dari masyarakat adat atau kelompok disabilitas, yang tidak memiliki kondisi yang sama dalam mengakses berbagai kesempatan seperti pendidikan dan pekerjaan, lebih diutamakan. Contoh afirmasi untuk perempuan tergambar dalam iklan rekrutmen Project Management Specialist (Engineering) USAID di Afghanistan dengan dituliskan: “*Female candidates are strongly encouraged to apply*”.¹⁴ Sementara contoh afirmasi untuk perempuan dan kelompok yang termarginalkan adalah sebagai berikut: “*We are*

¹² UU tentang Partai Politik sudah disahkan sejak tahun 1999, yaitu melalui UU No 2 Tahun 1999 dan direvisi lagi pada tahun 2002, yaitu UU No. 31 Tahun 2002. Namun baru mulai tahun 2008, revisi UU tentang Partai Politik ini memasukkan pasal afirmatif yang mendorong keterwakilan perempuan pada partai politik minimal 30%. Ada sedikit perbedaan antara isi UU No. 2 Tahun 2008 dengan UU No. 2 Tahun 2011, walaupun keduanya sama-sama memiliki pasal afirmatif. Perbedaannya: Pasal 20 UU No. 2/2008 yang mendorong keterwakilan perempuan menjadi pengurus partai politik di tingkat provinsi dan kabupaten/kota ditiadakan. Sebagai gantinya, terdapat dorongan untuk meningkatkan keterwakilan perempuan minimal 30% pada rekrutmen baik untuk menjadi anggota partai politik, anggota DPR dan DPRD, bakal calon kepala daerah dan wakil kepala daerah dan bakal calon presiden dan wakilnya yang tercantum pada Pasal 29 ayat (1a) UU No 2 Tahun 2011.

¹³ Presiden Republik Indonesia. 15 Januari 2011. “UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 2 TAHUN 2011 TENTANG PERUBAHAN ATAS UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2008 TENTANG PARTAI POLITIK”, http://www.dpr.go.id/dokjidi/document/uu/UU_2011_2.pdf, diakses 18 Juni 2020 jam 14.10; Presiden Republik Indonesia. 15 Agustus 2017. “UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 7 TAHUN 2017 TENTANG PEMILIHAN UMUM”, [file:///C:/Users/peserta.LEMHANNAS/Downloads/Undang-Undang-tahun-2017-UU-07-2017%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/peserta.LEMHANNAS/Downloads/Undang-Undang-tahun-2017-UU-07-2017%20(3).pdf), diakses 18 Juni 2020 jam 14.06; Presiden Republik Indonesia. 2008. “UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 10 TAHUN 2008 TENTANG PEMILIHAN UMUM ANGGOTA DEWAN PERWAKILAN RAKYAT, DEWAN PERWAKILAN DAERAH, DAN DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH”, http://www.dpr.go.id/dokjidi/document/uu/UU_2008_10.pdf, diakses 27 Mei 2020 jam 14.57.

¹⁴ USAID. 2017. “Afghanistan,” [https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/1871/Solicitation-306-17-15-OI%20Project%20Management%20Specialist%20\(Engineering\)%20FSN%2010.pdf](https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/1871/Solicitation-306-17-15-OI%20Project%20Management%20Specialist%20(Engineering)%20FSN%2010.pdf), diakses pada 29 Januari 2020 jam 15.10.

*an Equal Opportunity employer and we encourage applications from **women and Indigenous people**.*¹⁵

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk menulis Kertas Karya Ilmiah Perorangan (Taskap) dengan mengambil judul “**Kebijakan Afirmatif untuk Mendukung Kepemimpinan Perempuan Indonesia pada Abad 21**”.

2. Rumusan Masalah

Mencermati latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam Taskap ini adalah “**bagaimana kebijakan afirmatif untuk mendukung kepemimpinan perempuan Indonesia pada abad 21?**”. Rumusan masalah ini selanjutnya akan dioperasionalkan dalam tiga pertanyaan kajian sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi PMA 68/2015 di lingkungan PTKI?
2. Bagaimana tingkat partisipasi dan kendala perempuan dalam pencalonan sebagai rektor di PTKI?
3. Apa upaya yang dapat dilakukan perempuan dan Kementerian Agama untuk meningkatkan partisipasi perempuan dalam pencalonan sebagai rektor di PTKI?

3. Maksud dan Tujuan

- a. Maksud penulisan taskap ini adalah untuk mendeskripsikan tentang bagaimana cara mendukung kepemimpinan perempuan di Indonesia sebagai salah satu upaya pencapaian SDGs Goal 5, yaitu kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan, dan sebagai implementasi Konstitusi yang memberi ruang untuk perlakuan khusus sementara bagi kelompok yang tertinggal, dalam hal ini perempuan, dalam partisipasi mereka sebagai pemimpin PTKI.
- b. Adapun tujuannya adalah sebagai sumbangan penulis kepada pemangku kebijakan, khususnya Kementerian Agama, agar dapat memberlakukan

¹⁵ BHP. 2020. “Entry Level Opportunities,” <https://au.indeed.com/Female-Encouraged-to-Apply-jobs?vjk=e6927b7e2db07ca7>, diakses pada 29 Januari 2020 jam 15.20.

kebijakan afirmatif dalam upaya mendukung kepemimpinan perempuan di PTKI di abad 21 ini.

4. Ruang Lingkup dan Sistematika

Ruang lingkup Taskap ini terbatas pada kepemimpinan perempuan sebagai rektor di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

- a. Bab I membahas Pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, maksud dan tujuan, ruang lingkup dan sistematika, metode dan pendekatan serta pengertian.
- b. Bab II adalah Tinjauan Pustaka yang terdiri dari peraturan perundang-undangan, kerangka teoretis, data dan fakta, lingkungan strategis baik secara nasional maupun internasional dan diakhiri dengan tantangan dan peluang bagi upaya perempuan untuk dapat menjadi rektor PTKI, yaitu tentang wacana boleh atau tidaknya perempuan menjadi pemimpin pada komunitas Muslim.
- c. Bab III merupakan Pembahasan utama guna menjawab tiga pertanyaan kajian dalam rumusan masalah. Yaitu terdiri dari: (1) deskripsi implementasi PMA 68/2015 di lingkungan PTKI; (2) tingkat partisipasi dan kendala perempuan dalam pencalonan sebagai rektor di PTKI; (3) upaya yang dapat dilakukan perempuan dan Kementerian Agama untuk meningkatkan partisipasi perempuan dalam pencalonan sebagai rektor di PTKI.
- d. Bab IV merupakan Penutup yang terdiri dari simpulan yang menguraikan secara singkat tentang temuan Taskap yang telah diuraikan pada Bab III dan rekomendasi berdasar temuan tersebut.

5. Metode dan Pendekatan

- a. Metode yang digunakan dalam penulisan Taskap ini adalah metode kualitatif deskriptif, yaitu dengan mendeskripsikan data tentang pentingnya kebijakan afirmatif untuk mendukung kepemimpinan perempuan sebagai rektor di PTKI. Taskap ini juga menggunakan metodologi feminisme dengan konsep gender sebagai *tool of analysis* (alat analisis). Metodologi

feminisme merupakan salah satu jenis dalam metodologi kualitatif. Metodologi feminisme mengkritik ketidakterlihatan perempuan (*invisibility of women*), baik sebagai objek ataupun ahli ilmu sosial (*social scientist*): perkembangan dari —*a sociology about women to a sociology for women*.¹⁶ Dalam metodologi feminisme, fungsi peneliti adalah memberikan suara pada kelompok yang terbungkam (*silenced group*),¹⁷ dalam hal ini adalah perempuan. Kaum feminis berargumen bahwa penindasan terhadap perempuan sudah terinternalisasi sehingga tidak lagi disadari (tersembunyi), sehingga teknik dalam metodologi feminisme di antaranya adalah *consciousness raising* (peningkatan kesadaran).¹⁸

- b. Pendekatan yang digunakan dalam penulisan Taskap ini adalah perspektif kepentingan nasional. Yaitu implementasi Konstitusi yang mengamanatkan untuk memberikan perlakuan khusus sementara (tindakan afirmatif) terhadap kelompok yang termarginalkan, dalam hal ini perempuan, untuk mencapai persamaan dan keadilan.¹⁹

6. Pengertian

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami Taskap ini, akan diuraikan pengertian istilah yang akan banyak digunakan dalam Taskap ini, yaitu di antaranya adalah:

- a. **Kebijakan Afirmatif** adalah kebijakan yang memberikan perlakuan khusus sementara kepada pihak yang tertinggal/termarginalkan, dalam hal ini perempuan, sebagai upaya mencapai keadilan.²⁰ Contohnya, Pasal 8

¹⁶ Sherry Gorelick. December, 1991. "Contradictions of Feminist Methodology", *Gender and Society*, Vol. 5, No. 4, hal. 459.

¹⁷ Gorelick, "Contradictions of Feminist Methodology", hal. 462.

¹⁸ Gorelick, "Contradictions of Feminist Methodology", hal. 463-4.

¹⁹ Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia (MPR RI). 18 Agustus 2000.

"PERUBAHAN KEDUA UNDANG-UNDANG DASAR NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 1945" <http://ditjenpp.kemenkumham.go.id/arsip/in/1945/UUD1945PerubahanKedua.pdf>, diakses 26 April 2020 jam 06.27, lihat Pasal 28 H (2). Kebijakan afirmatif lain misalnya tercantum dalam Pasal 2 UU No. 2 Tahun 2011 tentang Partai Politik dan Pasal 173 (2e) UU No. 7 Tahun 2017 tentang Pemilu.

²⁰ Ika Kartika Febriana. 18 Februari 2019. "Salah Paham atas Kebijakan Afirmatif bagi Perempuan", <https://magdalene.co/story/salah-paham-atas-kebijakan-afirmatif-bagi-perempuan>, diakses 26 April 2020 jam 11.03; Berdikari Online. 7 Juni 2018. "Memahami Kebijakan Afirmatif di Indonesia", <http://www.berdikarionline.com/memahami-kebijakan-afirmatif-di-indonesia/>, diakses 26 April 2020 jam 11.06; Pokrol, "Affirmative Action".

Undang-Undang No. 10 Tahun 2008 mensyaratkan partai politik untuk menyertakan sekurang-kurangnya 30% keterwakilan perempuan pada kepengurusan partai politik tingkat pusat.²¹ Kebijakan afirmatif merupakan salah satu implementasi dari *Affirmative action*.

- b. *Affirmative action*** merupakan tindakan khusus sementara untuk mencapai keadilan. Contohnya penyediaan gerbong khusus perempuan untuk mencegah terjadinya kekerasan seksual. Penyediaan gerbong kereta khusus perempuan ini dapat dihentikan saat sudah terjadi perubahan perilaku dan sikap laki-laki untuk tidak melakukan pelecehan seksual terhadap perempuan. Pelecehan seksual adalah salah satu bentuk kekerasan, yang merupakan salah satu indikator ketidakadilan gender.
- c. Patriarki** adalah “perilaku mengutamakan laki-laki daripada perempuan dalam masyarakat atau kelompok sosial tertentu”.²² Dalam sistem patriarki, perempuan diposisikan sebagai istri yang bertugas mendampingi, melengkapi, menghibur, dan melayani suami (*the patriarch*),²³ bukan diposisikan sebagai manusia seutuhnya yang setara dengan laki-laki.
- d. *Sustainable Development Goals (SDGs)*** merupakan “suatu rencana aksi global yang disepakati oleh para pemimpin dunia, termasuk Indonesia, guna mengakhiri kemiskinan, mengurangi kesenjangan dan melindungi lingkungan. SDGs berisi 17 Tujuan dan 169 Target yang diharapkan dapat dicapai pada tahun 2030”. Tujuan yang kelima adalah kesetaraan gender (*gender equality*).²⁴

²¹ DPR RI. 31 Maret 2008. “UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 10 TAHUN 2008 TENTANG PEMILIHAN UMUM ANGGOTA DEWAN PERWAKILAN RAKYAT, DEWAN PERWAKILAN DAERAH, DAN DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH”, http://www.dpr.go.id/dokjdi/document/uu/UU_2008_10.pdf, diakses 26 April 2020 jam 12.42.

²² Kemdikbud, “Patriarki”.

²³ Nurmila, “Pengaruh Budaya Patriarki”.

²⁴ INFID. 2017. “Sustainable Development Goals”, <https://www.sdg2030indonesia.org/>, diakses 26 April 2020 jam 13.06.

- e. **Gender** adalah pembedaan peran, atribut, sifat, sikap tindak atau perilaku, yang tumbuh dan berkembang dalam masyarakat atau yang dianggap masyarakat pantas untuk laki-laki dan perempuan.²⁵
- f. **Gender Equality** (kesetaraan gender), atau kesetaraan antara laki-laki dan perempuan. Unesco menjelaskan *gender equality* sebagai konsep bahwa semua manusia, baik laki-laki maupun perempuan, bebas mengembangkan kemampuan pribadi mereka dan menentukan pilihan tanpa dibatasi oleh *stereotype*, peran gender yang kaku dan prasangka. Kesetaraan gender berarti bahwa perbedaan perilaku, aspirasi dan kebutuhan laki-laki dan perempuan dipertimbangkan, dihargai dan diberikan secara setara.²⁶
- g. **Gender Equity** (keadilan gender), yaitu keadilan perlakuan bagi perempuan dan laki-laki, sesuai dengan kebutuhan mereka. Ini bisa termasuk **perlakuan yang sama atau berbeda** namun dianggap sepadan dalam hal hak-hak, manfaat, kewajiban dan kesempatan.²⁷
- h. **Feminisme** merupakan kesadaran akan adanya penindasan dan perendahan perempuan karena jenis kelamin mereka dan sebagai upaya untuk mengakhiri penindasan dan perendahan tersebut serta untuk mencapai relasi gender yang setara antara laki-laki dan perempuan [*“an awareness of the existing oppression or subordination of women because of their sex and as working to eliminate such oppression or subordination and to achieve equal gender relations between men and women”*].²⁸
- i. **Feminis** adalah seseorang yang menyadari akan adanya penindasan atau ketidakadilan berdasar jenis kelamin dan berupaya untuk mengakhiri ketidakadilan tersebut.²⁹

²⁵ Sasmita dkk. 2012. *Parameter Kesetaraan Gender dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan*. Jakarta: Kemenkumham, KemenPPPA dan Kemendagri RI, cet ke2, hal 21.

²⁶ Unesco. 2000. “Gender equality and Equity”, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000121145>, diakses 26 April 2020 jam 14.16, hal. 5.

²⁷ *Ibid*

²⁸ Nina Nurmila. 2009. *Women, Islam and Everyday Life. Renegotiating Polygamy in Indonesia*. London: Routledge, hal 4.

²⁹ Nurmila, *Women, Islam and Everyday Life*, hal. 4.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

7. Umum

Bab ini akan diawali dengan penjelasan tentang peraturan perundang-undangan yang mendukung dan menjadi dasar bagi pemberlakuan kebijakan afirmatif bagi perempuan. Yaitu di antaranya terdiri dari Konstitusi, UU No. 7 Tahun 1984, UU No. 10 Tahun 2008, UU No. 2 Tahun 2011 dan Inpres No. 9 Tahun 2000. Selanjutnya akan dijelaskan tentang kerangka teoretis mengenai kesetaraan dan keadilan gender yang mendasari pentingnya kebijakan afirmatif untuk mendukung kepemimpinan perempuan Indonesia pada abad 21. Setelah itu akan disajikan tentang data dan fakta mengenai bagaimana perkembangan hidup manusia sejak Masa Berburu dapat berpengaruh pada pembagian kerja secara seksual yang mengkonstruksi perempuan terkurung di ruang domestik. Namun seiring dengan berkembangnya zaman, abad 21, yang merupakan Era Informasi dan Teknologi, telah membuka ruang bagi perempuan untuk berkiprah di ruang publik, termasuk menjadi pemimpin. Hal ini didukung oleh lingkungan strategis baik secara nasional maupun internasional. Secara nasional, Indonesia kini sedang bergerak memasuki Revolusi Industri 4.0. Secara internasional, Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) telah mencanangkan pencapaian Millenium Development Goals/MDGs (2000-2015) dan Sustainable Development Goals/SDGs (2016-2030). Baik MDGs maupun SDGs mendukung tercapainya *gender equality* (kesetaraan gender), yang salah satu targetnya adalah meningkatnya jumlah pemimpin perempuan. Terakhir, dibahas pula tentang wacana kepemimpinan perempuan dalam Islam, mengingat masih banyak umat Islam yang percaya bahwa hanya laki-laki yang boleh menjadi pemimpin. Pemahaman seperti ini dapat menjadi tantangan tersendiri bagi perempuan yang berpotensi menjadi pemimpin. Padahal terdapat pula pemahaman terhadap Al-Qur'an dan Hadis yang progresif yang mendukung kepemimpinan perempuan.

8. Perundang-undangan

Yang menjadi dasar utama dilakukannya *affirmative action* melalui kebijakan adalah Konstitusi. Pasal 28 H (2) UUD NRI 1945 menyatakan bahwa: “Setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan”. Upaya mencapai keadilan antara laki-laki dan perempuan ini sudah dilakukan negara kita sejak 1984, yaitu dengan meratifikasi *Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW) melalui Undang-Undang (UU) No 7 Tahun 1984. Dengan adanya UU ini, idealnya semua perundang-undangan yang ada tidak boleh mengandung unsur diskriminasi terhadap perempuan.

Pada masa pemerintahan Abdurrahman Wahid, pemerintah Indonesia juga sudah mengeluarkan Inpres No 9 Tahun 2000. Instruksi Presiden ini ditujukan kepada para Menteri, Kepala Lembaga Pemerintahan Non Departemen, Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, Panglima Tentara Nasional Indonesia, Kepala Kepolisian Republik Indonesia, Jaksa Agung Republik Indonesia, Gubernur, dan Bupati/Walikota untuk “melaksanakan pengarusutamaan gender guna terselenggaranya perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan nasional yang berperspektif gender sesuai dengan bidang tugas dan fungsi, serta kewenangan masing-masing”.³⁰ Ini artinya bahwa dalam melaksanakan program pembangunan nasional, para pimpinan harus menggunakan perspektif gender mulai dari perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi.

Seperti yang sudah ditulis pada Bab I, Indonesia juga sudah memberlakukan kebijakan afirmatif untuk mendorong partisipasi perempuan di politik, yaitu dengan mendorong keterwakilan perempuan minimal 30% baik dalam pengajuan anggota legislatif, kepengurusan di tingkat pusat maupun dalam rekrutmen untuk menjadi anggota partai politik, anggota DPR dan DPRD, bakal calon kepala daerah dan

³⁰Republik Indonesia. 2000. “Inpres No. 9 Tahun 2000 tentang PUG”, <https://www.kemenkeu.go.id/sites/default/files/inpres-no.-9-tahun-2000-tentang-pug.pdf>, diakses 16 Mei 2020 jam 06.37

wakil kepala daerah dan bakal calon presiden dan wakilnya. Kebijakan afirmatif tersebut di antaranya tercantum dalam UU No. 2 Tahun 2008 *jo.* UU No. 2 Tahun 2011 tentang Partai Politik, UU No. 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum, dan UU No. 12 Tahun 2003 *jo.* UU No. 10 Tahun 2008 tentang Pemilihan Umum Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Telah banyak publikasi yang membahas tentang implementasi kebijakan afirmatif untuk mendukung representasi perempuan di parlemen. Namun belum ada publikasi yang membahas tentang implementasi kebijakan afirmatif untuk mendorong kepemimpinan perempuan sebagai rektor di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI), yang akan menjadi fokus Taskap ini dan merupakan salah satu indikator pencapaian SDGs Goal 5: Gender Equality, Target 5.5: *“Ensure women’s full and effective participation and **equal opportunities for leadership at all levels** of decision-making in political, economic and public life”*.³¹ Tentang SDGs, walaupun sudah diintegrasikan ke dalam kebijakan pembangunan di Indonesia, akan dielaborasi secara terpisah sebagai bagian dari lingkungan strategis internasional pada bagian berikutnya.

9. Kerangka Teoretis

Teori yang digunakan dalam Taskap ini adalah (a) teori kebijakan publik, (b) teori kepemimpinan, dan (c) teori gender. Namun mengingat pentingnya teori gender sebagai *tool of analysis* dalam metodologi feminisme yang digunakan dalam Taskap ini, maka porsi penjelasan tentang teori gender akan jauh lebih banyak.

a. Teori Kebijakan Publik

Kebijakan publik, menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, adalah “keputusan yang dibuat oleh pemerintah atau pejabat publik yang ditujukan kepada masyarakat luas”.³² Kebijakan pada intinya adalah sebagai pedoman

³¹ Sustainable Development Solutions Networks (SDSN). Tt. “Indicators and Monitoring Frameworks”, <https://indicators.report/targets/5-5/>, diakses 31 Mei 2020 jam 04.22.

³² Kemdikbud. 2016. “Kebijakan publik”, <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kebijakan%20publik>, diakses 16 Juli 2020 jam 05.39.

untuk bertindak.³³ Berdasarkan kedua pengertian kebijakan publik tersebut dapat dipahami bahwa PMA 68/2015 merupakan keputusan yang dibuat oleh Menteri Agama yang ditujukan kepada para akademisi di lingkungan PTKI, yang dapat dijadikan sebagai pedoman untuk pemilihan rektor di PTKI. Dalam analisis kebijakan publik, menurut Taufiqurokhman, terdapat tiga rangkaian kesatuan penting yaitu formulasi, implementasi dan evaluasi kebijakan.³⁴ Dalam ketiga rangkaian tersebut, Taskap ini merupakan bagian dari evaluasi kebijakan. Yaitu dilakukan dengan mengelaborasi sebagian isi PMA 68/2015, implementasinya dan usulan perbaikan kebijakan ini untuk mendorong afirmasi kepemimpinan perempuan sebagai rektor di PTKI.

(b) Teori Kepemimpinan

Setidaknya ada tiga teori kepemimpinan, yaitu: (1) teori genetis; (2) teori sosial dan (3) teori ekologis atau sintetis. Teori genetis atau dikenal juga dengan teori Great Man³⁵ menyatakan bahwa pemimpin itu dilahirkan atau terlahir dengan bakat kepemimpinannya. Teori sosial berpendapat bahwa pemimpin itu harus dibentuk dan disiapkan, atau tidak terlahir begitu saja. Teori ekologis atau sintetis merupakan gabungan dari teori keduanya, yang menyatakan bahwa seseorang akan sukses menjadi pemimpin jika dia terlahir dengan bakat-bakat kepemimpinan dan bakat-bakat ini ditempa atau dikembangkan melalui pengalaman-pengalaman dan usaha pendidikan yang sesuai dengan tuntutan lingkungan atau ekologisnya.³⁶ Penulis lebih sependapat dengan teori gabungan ini karena seseorang itu terlahir dengan kecerdasan (IQ) yang berbeda. Namun kemampuan internal ini tidak akan berkembang lebih baik tanpa tempaan dari lingkungannya melalui usaha pendidikan. Ketiga teori ini tidak menyatakan bahwa hanya laki-laki yang bisa menjadi pemimpin, sehingga memberi ruang bagi perempuan untuk bisa dibentuk/dididik menjadi pemimpin. Lemhannas sendiri melakukan Tes

³³ Sholih Muadi, Ismail MH dan Ahmad Sofwani. Desember 2020. "Konsep dan Kajian Teori Perumusan Kebijakan Publik", *Jurnal Review Politik*, Vol. 05, No. 02, hal. 197.

³⁴ Taufiqurokhman. 2014. *Kebijakan Publik. Pendelegasian Tanggung Jawab Negara kepada Presiden Selaku Penyelenggara Pemerintahan*. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Moestopo Beragama Pers, hal. 12.

³⁵ Dinus. Tanpa tahun. "Teori Kepemimpinan", diakses 16 Juli 2020 jam 12.12. [https://dinus.ac.id/repository/docs/ajar/TEORI_KEPEMIMPINAN\(TM_3-4\)_pdf](https://dinus.ac.id/repository/docs/ajar/TEORI_KEPEMIMPINAN(TM_3-4)_pdf),

³⁶ Arif Zulkifli. "Teori Kepemimpinan atau Leadership Theory", bangazul.com, diakses 16 Juli 2020 jam 11.42.

Potensi Akademik, yang merupakan tes kemampuan internal, sebelum peserta mengikuti pendidikan, dan melakukan pendidikan, sebagai upaya eksternal membentuk pemimpin.

c. Teori Gender

Gender merupakan istilah penting yang mulai digunakan feminis pada tahun 1970. Istilah ini membedakan antara kodrat dan bukan kodrat (gender). Secara kodrati, laki-laki dan perempuan berbeda dalam hal biologis. Misalnya, laki-laki memiliki penis dan sperma, yang memungkinkannya membuahi ovum. Sementara perempuan memiliki payudara, rahim dan vagina yang memungkinkannya untuk menstruasi, hamil, melahirkan dan menyusui. Berbeda dengan kodrat, gender merupakan pembedaan peran, atribut, sifat, sikap tindak atau perilaku, yang tumbuh dan berkembang dalam masyarakat atau yang dianggap masyarakat pantas untuk laki-laki dan perempuan.³⁷ Misalnya, pada umumnya, laki-laki diidealkan menjadi kepala keluarga dan pencari nafkah, sementara perempuan diidealkan menjadi ibu rumah tangga. Karena keidealan ini dibentuk oleh suatu masyarakat di tempat dan masa tertentu, maka keidealan ini bisa berubah seiring dengan berubahnya situasi dan kondisi.³⁸

Dibedakannya istilah jenis kelamin (sex) dengan gender merupakan penemuan penting dalam upaya mencapai keadilan gender. Keadilan gender ditunjukkan dengan empat indikator yaitu: **akses, partisipasi, kontrol dan manfaat**.³⁹ Sementara ketidakadilan gender ditunjukkan dengan lima indikator yaitu:

³⁷ Sasmita dkk., *Parameter Kesetaraan Gender*, hal 21.

³⁸ Ismi Dwi Astuti Nurhaeni. Tt. *Pedoman Teknis Penyusunan Gender Analysis Pathway (GAP) dan Gender Budget Statement (GBS)*. Jakarta: Australia Indonesia Partnership for Decentralisation (AIPD), <https://www.kemenpppa.go.id/lib/uploads/list/4fbdb-pedoman-teknis-penyusunan-gender-analisis-pathway-gap-dan-gender-budget-statement-gbs.pdf>, diakses 20 Mei 2020 jam 06.59; PKBI DIY. 2020. "Pengertian dan Perbedaan Gender dan Seks", <https://pkbi-diy.info/pengertian-dan-perbedaan-gender-dengan-seks/>, diakses 20 Mei 2020 jam 15.12; Nina Nurmila, 1 Maret 2019. "Gender dalam Islam. Panduan Perkuliahan pada Program Studi S3 Ahwal al-Syahsiyah. Bandung: UIN SGD Bandung.

³⁹ Sasmita dkk. 2012. *Parameter Kesetaraan Gender dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan*. Jakarta: Kemenkumham, KemenPPPA dan Kemendagri RI, cet ke2, hal 41-43; Orinton Purba. 2010. "Mengenal Analisis Gender", <https://gendernews88.wordpress.com/2010/09/07/mengenal-analisa-gender/>, diakses 21 Mei 2020 jam 07.04.

subordinasi, marginalisasi, *stereotype* (pelabelan negatif), kekerasan dan beban ganda.⁴⁰

Salah satu upaya untuk mencapai kesetaraan gender, terutama dalam mendorong kepemimpinan perempuan, pada 8 Maret 2016, UN Women memulai inisiatifnya yang dinamakan “*Planet 50-50 by 2030: Step It Up for Gender Equality*”. Gerakan ini meminta para pemimpin politik di tingkat tertinggi untuk berkomitmen mengurangi kesenjangan dan melangkah lebih jauh untuk mencapai kesetaraan gender pada 2030 terutama dalam partisipasi politik, pendidikan, kesehatan dan keselamatan serta media. Dalam **mendorong** kepemimpinan perempuan, di antara program yang dicanangkan adalah: “*Increasing women’s leadership and participation in decision-making by setting numerical goals for women in leadership or political positions and creating mentoring programs*”. Sudah ada 93 negara yang berkomitmen untuk ini dan Indonesia termasuk di dalamnya.⁴¹ Langkah yang sudah diambil Indonesia di antaranya adalah dengan menggulirkan kebijakan afirmatif untuk **mendorong** partisipasi perempuan di parlemen minimal 30 persen. Dengan komitmen baru ini, target partisipasi perempuan di parlemen maupun partisipasi perempuan di **kepemimpinan meningkat menjadi 50 persen** (jumlah yang seimbang antara laki-laki dan perempuan) dan diharapkan tercapai pada tahun 2030.⁴²

Penting untuk membedakan antara istilah kesetaraan gender (*gender equality*) dan keadilan gender (*gender equity*). Kesetaraan gender adalah kesamaan perlakuan terhadap laki-laki dan perempuan. Kesamaan perlakuan ini penting untuk mencapai keadilan, misalnya memberikan akses yang sama bagi laki-laki dan perempuan terhadap pelayanan pendidikan dan kesehatan. Namun di tengah budaya patriarki, sayangnya, perlakuan yang sama belum cukup dapat menjamin tercapainya keadilan sehingga diperlukan keadilan gender (*gender equity*). *Gender equity* bermakna perlakuan yang adil bagi perempuan dan laki-laki, sesuai dengan kebutuhan mereka. Ini bisa termasuk **perlakuan yang sama atau**

⁴⁰ Mansour Fakh. 1996. *Analisis Gender&Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

⁴¹ Ashleen Knutsen. 2017. “What is the Planet 50-50 Campaign?”, <https://yourdream.liveyourdream.org/2017/10/what-is-the-planet5050-campaign/>, diakses 31 Mei 2020 jam 04.57.

⁴² Ratna Puspita. 8 Oktober 2019. “Menteri PPA: Indonesia Menuju Planet 50:50”, <https://republika.co.id/berita/pz1yjp428/menteri-pppa-indonesia-menuju-planet-5050>, diakses 31 Mei 2020 jam 05.00.

berbeda namun dianggap sepadan dalam hal hak-hak, manfaat, kewajiban dan kesempatan [*“Gender equity means fairness of treatment for women and men, according to their respective needs. This may include **equal treatment or treatment that is different** but which is considered equivalent in terms of rights, benefits, obligations and opportunities”*] [cetak tebal diberikan oleh penulis].⁴³

Konsep *gender equity* ini merupakan dasar bagi pemberlakuan kebijakan afirmatif bagi perempuan yang secara jumlah jauh tertinggal dalam hal posisi kepemimpinan mereka sebagai rektor. Data terbaru dari Kementerian Agama menunjukkan bahwa baru ada 6 dari 58 PTKI (sekitar 10 persen) yang rektornya perempuan,⁴⁴ sehingga diperlukan kebijakan afirmatif untuk menuju Planet 50-50, atau jumlah kepemimpinan yang berimbang antara laki-laki dan perempuan, pada tahun 2030. Sebagai tindakan afirmatif (tindakan khusus sementara), kebijakan afirmatif dapat dihapuskan atau tidak diberlakukan saat jumlah rektor laki-laki dan perempuan seimbang. Pada saat itulah perempuan dan laki-laki dapat berkompetisi dengan aturan yang sama, tanpa kemudahan khusus. Perbedaan antara *equality* dan *equity* dapat dilihat pada gambar berikut, dengan pemberian penopang yang berbeda sebagai tindakan afirmatif.⁴⁵



GAMBAR 1. PERBEDAAN ANTARA EQUALITY DAN EQUITY

⁴³ Unesco. “Gender Equality and Equity”, hal. 5.

⁴⁴ Mustakim. 19 Mei 2020. “Jumlah Rektor/Ketua PTKIN”. Komunikasi Personal Melalui WhatsApp. Jakarta: Diktis Kementerian Agama.

⁴⁵ Andrew Lovseth. 10 September 2016. “Gender Equity in Ultimate”, <https://medium.com/@andrewlovseth/gender-equity-in-ultimate-2c0e4571b0a6>, diakses 26 April 2020 jam 14.30.

Memperlakukan perempuan dengan cara yang sama dengan laki-laki, misalnya dalam berkompetisi meraih jabatan pemimpin atau meraih kursi di parlemen (*equality*), justru akan menghasilkan ketidakadilan, karena secara gender, dalam masyarakat patriarki, perempuan banyak dibebani pekerjaan domestik atau beban reproduktif, sebagaimana diilustrasikan pada gambar berikut:



GAMBAR 2. RINTANGAN PEREMPUAN SAAT BERKOMPETISI DI RUANG PUBLIK

Untuk mendukung perempuan agar dapat meraih posisi pemimpin, oleh karena itu, perlu tindakan khusus sementara, untuk lebih memudahkan perempuan, agar mereka lebih memiliki waktu dan kesempatan menyingkirkan semua rintangan yang ada di hadapannya, yang tidak dihadapi laki-laki, seperti rintangan yang ada di Gambar 2 di atas.

10. Data dan Fakta

Setiap zaman memiliki karakteristik masing-masing dan memiliki implikasi terhadap perubahan pembagian kerja berdasar jenis kelamin, atau dalam istilah Arief Budiman yaitu pembagian kerja secara seksual. Arif Budiman menjelaskan bahwa pembagian kerja secara seksual, yang di dalamnya perempuan diidealkan berada di rumah (dulu di goa), mengurus anak dan suami serta mengerjakan pekerjaan rumah tangga, berawal pada Masa Berburu. Yaitu ketika perempuan dianggap lebih berharga dibanding laki-laki mengingat peran reproduksinya melahirkan keturunan demi kelanjutan marganya. Untuk melindunginya dari mara bahaya, maka pekerjaan yang dianggap berbahaya seperti berburu dan berperang

hanya diberikan kepada laki-laki. Saat itu belum dikenal kepemilikan pribadi karena makanan yang dicari habis untuk konsumsi sehari. Pembagian kerja ini terus dipertahankan sampai dikenalnya konsep, yang menurut Friederick Engels, keluarga, kepemilikan pribadi dan negara (*the family, private property and the state*), ketika laki-laki sudah bisa mengumpulkan harta pribadi untuk diwariskan kepada keturunannya. Sayangnya seiring dengan berjalannya waktu, pembagian kerja ini lebih bersifat eksploitatif: memelihara ketergantungan perempuan kepada laki-laki, memutus akses perempuan ke dunia politik dan ekonomi di luar rumah serta dijadikan dasar untuk melegitimasi hegemoni laki-laki atas perempuan. Sistem yang memposisikan laki-laki lebih tinggi sebagai kepala keluarga dan perempuan sebagai ibu rumah tangga ini dikenal dengan sistem patriarki. Sistem ini dipelihara melalui proses pendidikan dalam keluarga, sekolah, masyarakat, kebijakan negara dan diperkuat oleh pendapat tokoh dan ahli agama, di antaranya melalui pendapat mereka bahwa perempuan itu lemah, emosional, tidak rasional dan *stereotype* (pelabelan negatif) lainnya.⁴⁶

Penelitian sebelumnya menunjukkan bagaimana negara, melalui kebijakannya, dari waktu ke waktu mengkonstruksi peran perempuan berdasar konteks kebutuhan laki-laki dan kepentingan ekonomi. Misalnya, pada Repelita I (1969-1974), perempuan belum dimasukkan pada Garis Besar Haluan Negara (GBHN) sebagai subjek pembangunan dan baru pada Repelita II (1974-1979) perempuan dimasukkan dalam GBHN sebagai subjek pembangunan dengan peran sekunder sebagai ibu rumah tangga. Konstruksi peran domestik dan sekunder perempuan di Indonesia diperkuat lagi secara tertulis dalam Pasal 31 (3) Undang-Undang Perkawinan No. 1 Tahun 1974 bahwa "Suami adalah Kepala Keluarga dan istri ibu rumah tangga."⁴⁷ Sejak Repelita III (1979-1984), perempuan secara perlahan mulai ditarik ke ruang publik dengan dinyatakan bahwa laki-laki dan perempuan memiliki hak, tanggung jawab dan kesempatan yang sama di semua bidang pembangunan. Sejak Repelita ke IV (1984-1989), perempuan sudah diidealkan berperan ganda, yaitu bekerja di luar rumah tanpa melupakan "kodratnya" sebagai ibu rumah tangga. Kebijakan peran ganda ini digulirkan dalam meresponi

⁴⁶ Arief Budiman. 1982. *Pembagian Kerja Secara Seksual*. Cet ke2. Jakarta: Gramedia.

⁴⁷ Presiden Republik Indonesia. 1974. "UU No. 1 1974", file:///C:/Users/peserta.LEMHANNAS/Downloads/UU_NO_1_1974.PDF, diakses 21 Mei 2020 jam 06.12

kebutuhan akan buruh murah pada konteks terjadinya relokasi pabrik-pabrik milik perusahaan asing di Indonesia. Seiring dengan berubahnya pendekatan pembangunan secara internasional, dari *Women in Development* (WID) pada tahun 1970-an, ke *Women and Development* (WAD) pada tahun 1980-an, dan menjadi Gender and Development (GAD) pada tahun 1990-an, sejak 1993 Indonesia memposisikan perempuan sebagai mitra sejajar pria, namun peran domestik masih tetap dianggap sebagai kodrat perempuan.⁴⁸

Walaupun demikian, seiring dengan berlangsungnya proses pembangunan jalan-jalan, transportasi dan sekolah-sekolah pada tahun 1970-an dan 1980-an, terdapat perubahan yang signifikan dalam partisipasi perempuan pada pendidikan dan perubahan persepsi sebagian orang tua untuk lebih memilih menyekolahkan anak perempuannya karena terlihat manfaat pendidikan dalam memberi peluang kerja dibanding menikahkan mereka di usia muda. Berbeda dengan pada tahun 1950-an [atau bahkan pada tahun 1970-an di pedesaan], ketika anak-anak usia 16 atau 17 tahun belum menikah dianggap belum laku, setelah tahun 1990-an justru menikah muda itu dianggap aib dan masalah.⁴⁹ Penulis merupakan salah seorang perempuan yang turut menikmati hasil pembangunan infrastruktur tersebut, sehingga dapat lulus S1 pada tahun 1992 serta dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang S2 dan S3 setelah penulis menikah. Demikian halnya dengan sejumlah perempuan lainnya.

11. Lingkungan Strategis

a. *Perempuan Indonesia di Abad 21 (Nasional)*

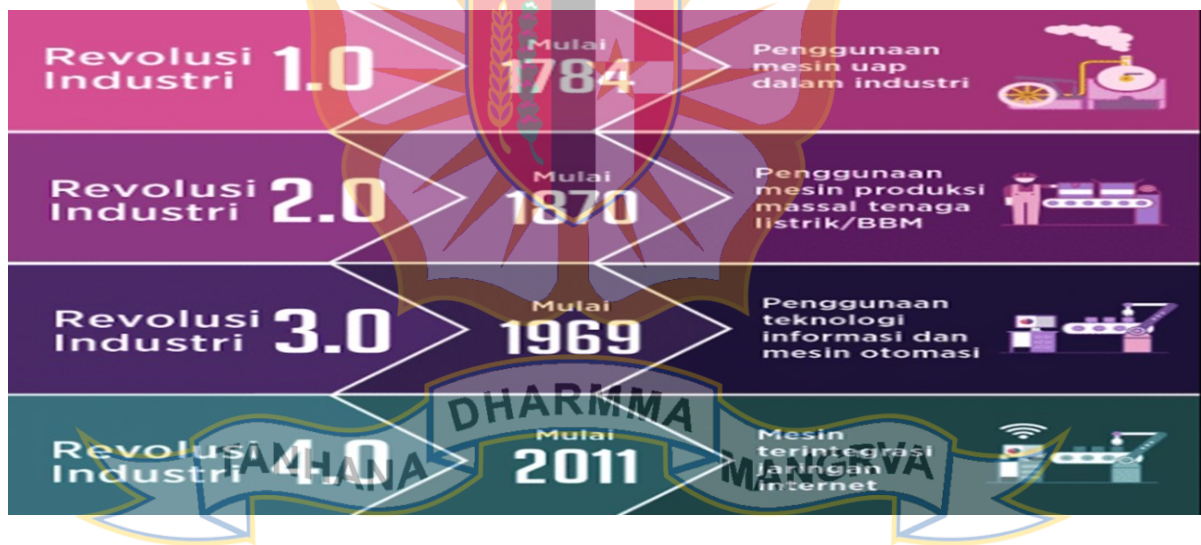
Sejak tahun 2000, Indonesia sudah memasuki era milenium kedua, atau abad 21, dengan karakteristik yang berbeda. Pada millenium kedua ini Indonesia memasuki era globalisasi dengan karakteristik kemajuan di bidang teknologi informasi. Adanya internet, yang ditemukan di akhir abad ke 20, memudahkan manusia di berbagai belahan dunia untuk saling berkomunikasi secara instant. Kemudahan teknologi dan cara berkomunikasi ini memudahkan perempuan untuk berkiprah di

⁴⁸ Nina Nurmila. 16 Juni 1997. "Indonesian Muslim Women's Dilemma of Dual Role". Unpublished Research Paper. Perth: Murdoch University.

⁴⁹ Nancy J Smith-Hefner. 2005. "The New Muslim Romance: Changing Pattern of Courtship and Marriage among Educated Javanese Youth", *Journal of Southeast Asian Studies* Vol. 36 No. 3, hal 450-1.

abad 21. Berbeda dengan situasi pada Masa Berburu (*Hunting Society*), dimana perempuan harus berlindung dari marabahaya binatang buas dan ketika mencari nafkah dilakukan dengan menggunakan kekuatan fisik, abad 21 lebih memudahkan perempuan berperan di dalamnya dengan menguasai teknologi informasi dan pengetahuan yang relevan. Dengan karakteristik abad 21 inilah, pasangan futurolog John Naisbitt dan Patricia Aburdene memprediksikan abad 21, yang merupakan era informasi, sebagai era kepemimpinan perempuan.⁵⁰

Pada abad 21 ini pula, terjadi Revolusi Industri 4.0, yang bermula dari tahun 2011. Revolusi Industri 4.0 merupakan “sistem kerja yang menitik beratkan pada teknologi siber dalam mewujudkan kerja-kerja manusia. Konsep penerapannya berpusat pada konsep otomatisasi yang dilakukan oleh teknologi tanpa memerlukan tenaga kerja dalam proses pengaplikasiannya”.⁵¹ Revolusi Industri 4.0 ini merupakan perkembangan lebih lanjut dari revolusi industri sebelumnya, yang diilustrasikan pada Gambar 3 berikut.⁵²



GAMBAR 3. REVOLUSI INDUSTRI 1.0 - 4.0

Dari Gambar 3 di atas dapat kita ketahui bahwa secara perlahan tapi pasti pekerjaan manusia tidak lagi mengandalkan tenaga fisik, melainkan beralih pada penguasaan teknologi, yang bisa dilakukan baik oleh laki-laki maupun perempuan,

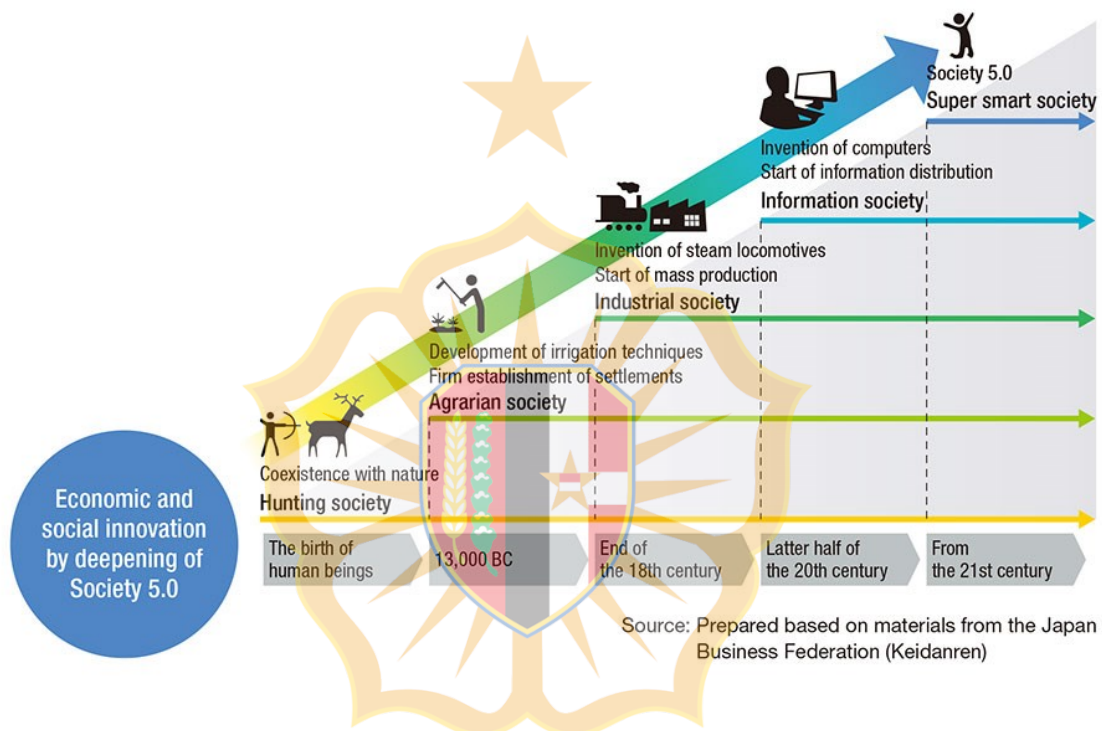
⁵⁰ Naisbitt dan Aburdene, *Megatrends 2000*.

⁵¹ Dadan Umar Daihani. Maret 2020. “Mewujudkan Indonesia 4.0 dalam Perspektif Wasantara”. Materi yang Disampaikan kepada Peserta PPRA 60. Jakarta: Lemhannas RI, slide ke-5.

⁵² Rosita S Noer. Maret 2020. “Mewujudkan Indonesia 4.0 dalam Perspektif Wasantara”. Materi yang Disampaikan kepada Peserta PPRA 60. Jakarta: Lemhannas RI, slide ke 11.

melalui proses pendidikan. Oleh karena itu, penting untuk memberikan **akses** yang sama bagi laki-laki dan perempuan untuk berpendidikan agar keduanya dapat **berpartisipasi** di Era Revolusi Industri 4.0. Mereka yang dapat beradaptasi dan berpartisipasi di era Revolusi Industri 4.0 dikenal dengan *Society 5.0*.

Society 5.0 merupakan lanjutan dari perkembangan masa sebelumnya, yang diilustrasikan pada gambar berikut.⁵³



GAMBAR 4. PERKEMBANGAN MASYARAKAT SAMPAI ABAD 21

Pada *Society 5.0*, yang merupakan masyarakat yang dicita-citakan ini, manusia, benda-benda dan semua sistem terkoneksi di dunia siber dan hasil yang optimal yang didapat oleh AI jauh melebihi kemampuan manusia dikembalikan lagi ke dunia fisik. Semua proses ini memberikan nilai baru kepada industri dan masyarakat, dengan cara yang sebelumnya tidak mungkin dicapai. Nilai baru yang diciptakan melalui inovasi ini akan menghilangkan kesenjangan wilayah, usia,

⁵³ Hitachi. 2017. "Society 5.0: Aiming for a New Human-centered Society. Japan's Science and Technology Policies for Addressing Global Social Challenges", https://www.hitachi.com/rev/archive/2017/r2017_06/trends/index.html, diakses 27 Mei 2020 jam 18.35.

jenis kelamin dan bahasa dan memungkinkan pembuatan produk dan pelayanan sesuai dengan kebutuhan individu dan kebutuhan yang tersembunyi.⁵⁴

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan perempuan semakin memungkinkan untuk diwujudkan pada konteks sekarang ini, seiring dengan perubahan karakteristik zaman, yang tidak lagi mengandalkan kekuatan fisik, melainkan keahlian, yang bisa dicapai oleh manusia, laki-laki dan perempuan, melalui pendidikan.

b. *Sustainable Development Goals (SDGs) (Internasional)*

Sebagai bagian dari masyarakat global, Indonesia merupakan salah satu negara yang turut berkomitmen terhadap pencapaian *Sustainable Development Goals* (SDGs). SDGs merupakan tujuan pembangunan yang berkelanjutan (TPB) yang ditetapkan oleh Sidang Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) ke 70 pada September 2015 di New York, Amerika Serikat. SDGs terdiri dari 17 Tujuan dan 169 sasaran untuk bisa dicapai pada tahun 2030. SDGs merupakan lanjutan dari proses penancangan pembangunan sebelumnya yaitu *Millenium Development Goals* (MDGs), yang disepakati pada tahun 2000 di PBB untuk dicapai pada tahun 2015.⁵⁵ MDGs disepakati 189 negara⁵⁶ dan Indonesia termasuk negara yang menandatangani kesepakatan tersebut serta mengintegrasikannya dalam proses pembangunan di Indonesia. Demikian halnya, SDGs, sebagai kelanjutan MDGs, juga sudah disepakati oleh 193 kepala negara. Indonesia pun termasuk negara yang menandatangani kesepakatan ini dan mengintegrasikannya dalam proses pembangunan Indonesia melalui Perpres No. 59/2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian TPB/SDGs. Ketua Pengarah SDGs adalah Presiden, dengan Koordinator Pelaksana adalah Menteri Perencanaan dan Pembangunan Nasional (Pasal 9).⁵⁷

⁵⁴ Cabinet Office, "Society 5.0".

⁵⁵ Sekar Panuluh dan Meila Riskia Fitri. Oktober 2016. "Perkembangan Pelaksanaan *Sustainable Development Goals* (SDGs)". Jakarta: Infid, https://www.sdg2030indonesia.org/an-component/media/upload-book/Briefing_paper_No_1_SDGS_-2016-Meila_Sekar.pdf, diakses 19 Mei 2020 jam 05.28, hal. 4.

⁵⁶ Syafrawati. September 2006. "Pencapaian Tujuan MDGs Bidang Kesehatan di Indonesia", *Jurnal Kesehatan Masyarakat I* (1) hal. 1, <file:///C:/Users/peserta.LEMHANNAS/Downloads/1-1-1-SM.pdf>, diakses 25 Mei 2020 jam 05.48.

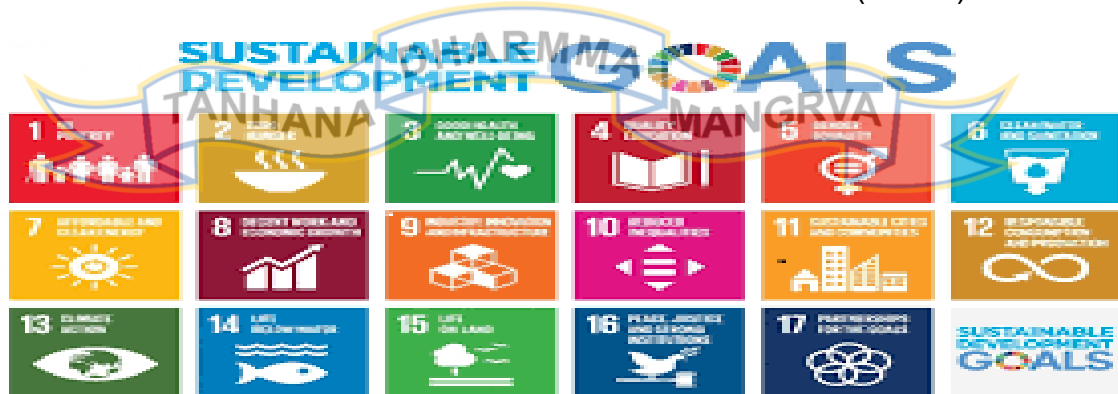
⁵⁷ Presiden Republik Indonesia. 4 Juli 2017. "PERATURAN PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 59 TAHUN 2017 TENTANG PELAKSANAAN PENCAPAIAN TUJUAN PEMBANGUNAN

Terdapat perbedaan antara MDGs dan SDGs, yaitu MDGs terdiri dari 8 Tujuan, 21 Sasaran dan 21 Indikator dan sasarannya hanya bertujuan mengurangi setengah dari tiap-tiap tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. MDGs lebih memberikan tanggung jawab kepada negara berkembang, sehingga negara maju kurang diberikan peran yang seimbang dan dalam prosesnya tanpa melibatkan peran stakeholder lain selain pemerintah seperti organisasi masyarakat sipil, lembaga pendidikan tinggi, sektor bisnis dan swasta. Sementara SDGs mengakomodasi masalah-masalah pembangunan secara lebih komprehensif dengan menambah isu pembangunan yang belum ada dalam MDGs dan menargetkan secara tuntas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, SDGs juga memberikan peran yang seimbang baik kepada negara maju maupun berkembang atau kurang berkembang secara bersama-sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁵⁸

Gambar berikut adalah perbandingan antara tujuan MDGs dan SDGs:



GAMBAR 5. MILLENNIUM DEVELOPMENT GOALS (MDGs)



GAMBAR 6. SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGs)

BERKELANJUTAN", https://www.sdg2030indonesia.org/an-component/media/upload-book/A_Perpres_Nomor_59_Tahun_2017.pdf, diakses 25 Mei 2020 jam 07.16.

⁵⁸ Panuluh dan Fitri, "Perkembangan Pelaksanaan", hal 4-5.

Di antara ke17 tujuan di atas, yang secara eksplisit relevan dengan kajian Taskap ini adalah Tujuan 5, yaitu *Gender Equality* (Kesetaraan Gender), yang sudah dielaborasi pada bagian atas.

12. Tantangan dan Peluang (Wacana Kepemimpinan Perempuan dalam Islam)

Yang menjadi fokus kajian Taskap ini adalah PMA 68/2015 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Rektor dan Ketua pada Perguruan Tinggi Keagamaan (PTK) yang diselenggarakan oleh Pemerintah. Di kalangan civitas akademika PTK Islam, selain budaya patriarki yang mengidealkan perempuan menjadi ibu rumah tangga, pemahaman agama juga dapat menghalangi atau menjadi tantangan bagi perempuan untuk menjadi pemimpin. Misalnya, tidak sedikit masyarakat Muslim yang memahami bahwa posisi pemimpin itu hanya boleh diduduki oleh laki-laki, dan bahwa perempuan itu posisinya lebih rendah dari laki-laki. Pemahaman ini tertulis di antaranya dalam kitab fiqh dan tafsir dan banyak disebarkan oleh para ulama di berbagai forum pengajian sehingga itu dipercaya sebagai sebuah kebenaran.

Contoh kitab tafsir yang menyatakan bahwa kepemimpinan itu hanya untuk laki-laki adalah *Tafsir Ibn Katsir*, dalam penafsirannya terhadap Al-Qur'an Surat An-Nisa' (QS) 4: 34:

الرِّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ بِمَا فَضَّلَ اللَّهُ بَعْضَهُمْ عَلَى بَعْضٍ وَبِمَا أَنْفَقُوا مِنْ أَمْوَالِهِمْ فَالصَّالِحَاتُ قَانِتَاتٌ حَافِظَاتٌ لِّلْغَيْبِ بِمَا حَفِظَ اللَّهُ وَالَّتِي تَخَافُونَ نُشُوزَهُنَّ فَعِظُوهُنَّ وَأَهْجُرُوهُنَّ فِي الْمَضَاجِعِ وَاصْرَبُوهُنَّ فَإِنْ أَطَعْنَكُمْ فَلَا تَبْغُوا عَلَيْهِنَّ سَبِيلًا إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلِيمًا كَبِيرًا {

Terjemah sebagian QS 4: 34 tersebut adalah:⁵⁹

Laki-laki (suami) itu pelindung bagi perempuan (istri), karena Allah telah melebihkan sebagian mereka (laki-laki) atas sebagian yang lain (perempuan), dan karena mereka (laki-laki) telah memberikan nafkah dari hartanya. Maka perempuan-perempuan yang saleh adalah mereka yang taat (kepada Allah) ...

Adapun tafsir Ibn Kathir (wafat 774 H) terhadap QS 4: 34 adalah sebagai berikut, yang penulis terjemahkan di bawahnya:⁶⁰

⁵⁹ Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al-Qur'an. 2011. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung: Mizan, hal. 85.

يقول تعالى: { الرَّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ } أي: الرجل قيم على المرأة، أي: هو رئيسها وكبيرها، والحاكم عليها ومؤدبها إذا عوجت، { بِمَا فَضَّلَ اللَّهُ بَعْضَهُمْ عَلَى بَعْضٍ } أي: لأن الرجال أفضل من النساء، والرجل خير من المرأة، ولهذا كانت النبوة مختصة بالرجال، وكذلك الملك الأعظم؛ لقوله صلى الله عليه وسلم " **لن يفلح قوم ولوا أمرهم امرأة** " رواه البخاري من حديث عبد الرحمن بن أبي بكر عن أبيه، وكذا منصب القضاء، وغير ذلك، { وَبِمَا أَنْفَقُوا مِنْ أَمْوَالِهِمْ } أي: من المهور والنفقات والكلف التي أوجبها الله عليهم لهن في كتابه وسنة نبيه صلى الله عليه وسلم فالرجل أفضل من المرأة في نفسه، وله الفضل عليها والإفضال، فناسب أن يكون قيماً عليها؛ كما قال الله تعالى: { وَلِلرِّجَالِ عَلَيْهَا دَرَجَةٌ }

[Allah berfirman: الرَّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ atau laki-laki itu pemimpin bagi perempuan, atau laki-laki itu kepalanya dan seniornya, hakim dan pendidiknya jika perempuan membengkok, بِمَا فَضَّلَ اللَّهُ بَعْضَهُمْ عَلَى بَعْضٍ atau karena laki-laki itu lebih unggul dari perempuan, dan laki-laki itu lebih baik dari perempuan, oleh karena itulah kenabian itu dikhususkan untuk laki-laki, demikian halnya pemimpin tertinggi, sebagaimana sabda Rasul SAW: "Tidak akan beruntung suatu kaum jika mereka menyerahkan urusannya kepada perempuan" HR Bukhori dari Abdur Rahman bin Abi Bakrah dari ayahnya. Dan demikianlah ketentuannya وَبِمَا أَنْفَقُوا مِنْ أَمْوَالِهِمْ dari mahar, nafkah dan beban yang dipenduwajibkan Allah kepada laki-laki untuk perempuan dalam kitab dan hadis Rasul SAW, maka diri laki-laki lebih unggul dari perempuan dan memiliki keunggulan di atas perempuan serta keunggulan-keunggulan lainnya, maka pantaslah laki-laki menjadi pemimpin bagi perempuan sebagaimana firman Allah: "Dan laki-laki memiliki derajat yang lebih tinggi dari perempuan".

Dari terjemah dan penafsiran di atas, dapat diketahui bahwa kata *qawwam* difahami secara berbeda. Dalam terjemah diartikan sebagai "pelindung", sementara oleh Ibn Kathir (w. 774H) dipahami sebagai pemimpin, senior, hakim dan pendidiknya. Ibn Kathir belum dapat membedakan antara kodrat dan gender, karena memang istilah gender pada saat itu belum dikenal. Ibn Kathir lebih mengartikan kata *rijaal* sebagai laki-laki dan menganggap bahwa secara kodrati perempuan itu lebih rendah dari laki-laki (subordinasi) serta menganggap seolah perempuan itu cenderung membengkok sehingga perlu dididik oleh laki-laki. Ini merupakan contoh pembentukan *stereotype* (pelabelan negatif) terhadap

⁶⁰ Kathir, Ibn. Tt. Tafsir Al-Qur'an al-Karim.
<http://www.altafsir.com/Tafasir.asp?tMadhNo=0&tTafsirNo=7&tSoraNo=4&tAyahNo=34&tDisplay=yes&Page=3&Size=1&LanguageId=1>, diakses 29 Mei 2020 jam 12.59.

perempuan. Padahal menjadi pendidik itu bisa dicapai oleh laki-laki dan perempuan melalui proses pendidikan, bukan karena seseorang terlahir sebagai laki-laki semata.

Wacana kepemimpinan perempuan memang merupakan isu yang kontroversial. Di Indonesia, wacana tentang kepemimpinan perempuan pernah mencuat secara nasional pada tahun 1999 setelah hasil Pemilu menunjukkan bahwa PDIP mendapat suara terbanyak dan Ketua Umum partainya adalah Megawati Soekarnoputri. Meresponi hasil Pemilu ini, para ulama dari Partai Persatuan Pembangunan (PPP) dan beberapa partai Islam lainnya mengeluarkan fatwa bahwa partainya tidak akan memilih presiden perempuan. Jika presiden Indonesia berkelamin perempuan, maka PPP akan memilih berada di luar kabinet.⁶¹ Saat itu, wacananya lebih mengarah pada larangan perempuan menjadi pemimpin tertinggi negara dengan menggunakan dalil-dalil agama seperti QS 4: 34 di atas dan hadis "لَنْ يَفْلَحَ قَوْمٌ وَلَوْ أَمَرَهُمْ امْرَأَةٌ" [tidak akan beruntung suatu kaum jika mereka menyerahkan urusannya kepada perempuan]. Upaya mereka untuk "menjegal" Megawati menjadi presiden pun berhasil. Yang terpilih menjadi presiden saat itu adalah Abdurrahman Wahid dan Megawati menjadi wakilnya.

Wacana tentang kepemimpinan perempuan ini berubah pada tahun 2001, menjelang MPR memutuskan *impeachment* kepada Presiden Abdurrahman Wahid. Wacana tentang kepemimpinan perempuan yang beredar menjadi cenderung membolehkan perempuan menjadi pemimpin, termasuk Hamzah Haz sendiri, sebagai Ketua Umum PPP, yang awalnya termasuk orang yang paling vocal dalam menentang kepemimpinan perempuan. Bahkan Hamzah Haz kemudian justru mau menjadi wakil dari Presiden Megawati. Lalu apa justifikasi agama yang membolehkan perempuan menjadi pemimpin? Berikut ini akan dijelaskan tentang pemahaman progresif atas QS 4: 34 dan hadis di atas, yang sebetulnya sebagian publikasi tentang pemahaman ini sudah ada sebelum tahun 1999,⁶² dan salah satunya memang diterbitkan untuk mengkritisi dan

⁶¹ Shafiq Hasyim (ed). 1999. *Kepemimpinan Perempuan dalam Islam*. Jakarta: Jaringan Pendidikan Pemilih untuk Rakyat (JPPR), hal. 3.

⁶² Fatima Mernissi. 1991. *The Veil and the Male Elite. A Feminist Interpretation of Women's Rights in Islam*. USA: Addison-Wesley Publishing Company; Asghar Ali Engineer. 1992. *The Rights of Women in Islam*. London: C. Hurst & Co.

mengimbangi wacana yang menentang perempuan menjadi pemimpin, yang mencuat pada tahun 1999.⁶³

Said Agil al-Munawar, mantan Menteri Agama RI (2001-2004), berpendapat bahwa QS 4: 34 itu merupakan ayat tentang kepemimpinan dalam rumah tangga karena di dalamnya berisi tentang pemberian nafkah, bukan tentang kepemimpinan di luar rumah. Menurutnya, di luar rumah, perempuan dan laki-laki memiliki hak politik yang sama untuk menjadi pemimpin seperti yang tertera dalam QS At-Taubah: 71.⁶⁴ Asghar Ali Engineer, ulama dari India, juga berpendapat serupa, bahwa perempuan pun bisa menjadi pemimpin. Menurutnya, QS 4: 34 bisa difahami sebagai ayat sosiologis, bukan ayat teologis. Maksudnya adalah bahwa ayat tersebut merupakan pernyataan kontekstual yang menunjukkan situasi sosial saat turunnya ayat, bukan suatu keharusan atau normatif. Bunyi ayatnya itu sendiri adalah “laki-laki adalah *qawwam* (pemelihara atau pengelola urusan rumah tangga)”; bukan “laki-laki harus menjadi *qawwam*”.⁶⁵ Hampir sama dengan Engineer, Nasr Abu Zayd, ulama dari Mesir, juga memahami QS 4: 34 sebagai ayat deskriptif, yang mendeskripsikan relasi suami istri saat itu; bukan ayat preskriptif yang mengharuskan suami menjadi pemimpin rumah tangga.⁶⁶

Sejalan dengan pemahaman di atas, Nasaruddin Umar, yang saat ini adalah Imam Besar Mesjid Istiqlal, menggunakan analisis gender dalam memahami QS 4: 34. Penelitian disertasinya menunjukkan bahwa Al-Qur'an ketika menjelaskan tentang jenis kelamin (kodrat), pada umumnya menggunakan kata *dzakar* (*male*) untuk laki-laki dan *untsa* (*female*) untuk perempuan. Sementara untuk gender (peran), Al-Qur'an menggunakan kata *rijaal* (*masculine*) untuk suami atau *mar'ah* atau *nisa'* (*feminine*) untuk istri. Untuk menjadi *rijaal* (*masculine*) atau “orang yang diidealkan berperan sebagai pemimpin keluarga”, seseorang harus memenuhi dua syarat yang tertulis dalam QS 4: 34 yaitu: (1) memiliki **kelebihan** dibanding pasangannya dan (2) menafkahkan sebagian hartanya untuk keluarganya. Jadi,

⁶³ Hasyim. *Kepemimpinan Perempuan*.

⁶⁴ Said Agil al-Munawar. 1999. “Kepemimpinan Perempuan dalam Islam”, dalam Shafiq Hasyim (ed). *Kepemimpinan Perempuan dalam Islam*. Jakarta: Jaringan Pendidikan Pemilih untuk Rakyat (JPPR), hal. 18-19.

⁶⁵ Engineer, *The Rights of Women*, hal. 45-46.

⁶⁶ Nasr Abu Zaid. 2006. “The Nexus of Theory and Practice” dalam *The New Voices of Islam. Rethinking Politics and Modernity*. Mehran Kamrava (ed). Berkeley and Los Angeles: University of California Press, hal. 153-176.

seorang laki-laki tetap hanya menjadi *dzakar*, bukan *rijaal*, jika dia tidak memenuhi dua syarat tersebut. Sementara perempuan (*untsa*), jika dia memenuhi dua syarat tersebut, maka bisa menjadi *rijaal*.⁶⁷ Pada masa sekarang, indikator **kelebihan** yang dimiliki seseorang itu bisa berupa lebih tingginya tingkat pendidikan dan penghasilan; dan pada realitanya, tidak sedikit perempuan yang tingkat pendidikannya lebih tinggi dari suaminya dan menjadi pencari nafkah keluarga. Perempuan seperti ini, walau berjenis kelamin perempuan, bisa disebut *rijaal*. Walau kata *rijaal* lebih banyak digunakan untuk laki-laki, namun sudah lazim juga digunakan untuk perempuan, misalnya, kata *rijaalul hadis*, yang artinya ahli atau periwayat hadis. Banyak periwayat hadis itu berjenis kelamin laki-laki, namun tidak sedikit juga perempuan yang menjadi periwayat hadis, di antaranya yang paling terkenal adalah Siti Aisyah, istri Rasul Muhammad SAW.

Tentang hadis yang digunakan untuk menentang kepemimpinan perempuan, yaitu "لَنْ يَفْلَحَ قَوْمٌ وَلَوْ أَمَرَهُمْ امْرَأَةٌ" [tidak akan beruntung suatu kaum jika mereka menyerahkan urusannya kepada perempuan], menurut Mernissi, feminis Muslim dari Maroko, tidak dapat dijadikan dasar hukum. Meskipun hadis ini tertera dalam *Shahih Bukhori*, hadis ini termasuk hadis Ahad, hanya disampaikan oleh Abu Bakrah saja, itu pun disampaikannya sekitar 25 tahun setelah Nabi wafat dan belum ada seorang pun sebelumnya yang pernah mendengar hadis tersebut. Menurut Mernissi, Abu Bakrah baru mengungkapkan hadis tersebut setelah Aisyah kalah dalam Perang Jamal. Sebelum perang, Abu Bakrah berada di kubu Aisyah. Kemungkinan hadis ini dia keluarkan untuk menjustifikasi perpindahan posisinya dari pendukung Aisyah, menjadi pendukung Ali bin Abi Thalib yang menang perang. Menurut Mernissi, syarat menjadi perawi hadis itu bukan hanya berdasar pada kekuatan ingatan seseorang saja, melainkan juga moralnya harus baik. Di mata Mernissi, Abu Bakrah termasuk seorang yang cacat moral karena pada masa Khalifah Umar bin al-Khattab ia pernah dikenai hukuman cambuk 80 kali karena menuduh seseorang berbuat zina tanpa bisa menghadirkan 4 saksi. *Track record* yang buruk ini bisa menggugurkannya menjadi perawi hadis.⁶⁸ Selain itu, menurut al-Munawar, hadis tersebut bersifat kontekstual, bukan ditujukan pada

⁶⁷ Nasaruddin Umar. 1999. *Argumen Kesetaraan Gender Perspektif Al-Qur'an*. Jakarta: Paramadina.

⁶⁸ Mernissi. *The Veil*, hal. 93-108.

semua perempuan, melainkan hanya ditujukan pada Putri Persia, yang dinobatkan menjadi Ratu, padahal dia tidak memiliki kecakapan sebagai pemimpin. Nabi sendiri, diriwayatkan, memiliki hubungan yang kurang baik dengan Raja Persia karena Raja Persia merobek surat dari Nabi SAW saat beliau mengajak Raja Persia masuk Islam.⁶⁹

Berdasar penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa tidak ada dalil yang bisa dijadikan dasar untuk melarang kepemimpinan perempuan. Allah Mahaadil, sehingga tidak mungkin firman-Nya atau sabda Rasulnya mendukung ketidakadilan, termasuk ketidakadilan antara laki-laki dan perempuan. Jika ada ayat-ayat Al-Qur'an atau hadis yang difahami dan disalah gunakan untuk mendukung ketidakadilan, maka yang salah bukanlah ayat-ayat Al-Qur'an atau hadisnya, melainkan pemahamannya yang perlu dikaji ulang.



⁶⁹ al-Munawar, "Kepemimpinan Perempuan", hal. 18.

BAB III PEMBAHASAN

13. Umum

Dari pembahasan sebelumnya pada Bab II diketahui bahwa perubahan konteks dari masa ke masa yang menunjukkan bahwa semakin ke sini, dari segi kemajuan teknologi dan kebijakan, nasional maupun internasional, semakin suportif dan lebih memberi jalan bagi perempuan untuk berpendidikan dan berkiprah di ruang publik sehingga lebih memungkinkan bagi perempuan untuk menjadi pemimpin. Namun kuatnya budaya patriarki masih dapat menjadi penghalang bagi perempuan untuk mencapai posisi sebagai pemimpin. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan afirmatif yang dapat memudahkan perempuan untuk mengejar ketertinggalan jumlah mereka yang menjadi pemimpin dibanding mayoritas laki-laki.

Telah banyak publikasi tentang pemberlakuan PMA 68/2015, yang sebagian akan dielaborasi pada Bab ini, namun fokus pembahasannya lebih pada pro kontra kekhawatiran terjadinya *money politic* baik di tingkat lokal PTKI maupun di Kemenag. Belum ada sedikit pun pembahasan yang mengangkat isu keikutsertaan perempuan dalam pemilihan rektor di PTKI, walau jumlah rektor perempuan di PTKI masih sangat minim. Data terbaru dari Kementerian Agama menunjukkan bahwa baru ada 6 dari 58 PTKI (sekitar 10 persen) yang rektornya perempuan.⁷⁰ Dengan menggunakan metodologi feminisme, Taskap ini akan mengisi kekosongan literatur yang ada yang cenderung mengabaikan ketidak terlihatan perempuan (*invisibility of women*) di kancah politik kampus, terutama dalam proses pemilihan menjadi rektor PTKI.

Bab ini akan menjawab tiga pertanyaan kajian yang sudah ditulis pada Bab I yaitu tentang: (1) implementasi PMA 68/2015 di lingkungan PTKI; (2) tingkat partisipasi dan kendala perempuan dalam pencalonan sebagai rektor di PTKI; (3) upaya yang dapat dilakukan perempuan dan Kementerian Agama untuk meningkatkan

⁷⁰ Mustakim. 19 Mei 2020. "Jumlah Rektor/Ketua PTKIN". Komunikasi Personal Melalui WhatsApp. Jakarta: Diktis Kementerian Agama.

partisipasi perempuan dalam pencalonan sebagai rektor di PTKI. Data yang digunakan pada Bab ini diperoleh baik dari sumber primer maupun sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan dosen perempuan yang pernah mendaftar sebagai bakal calon rektor, para profesor perempuan, baik yang mencalonkan diri sebagai rektor maupun tidak, dan Direktur PTKI Kementerian Agama. Mengingat penulisan Taskap ini berlangsung dalam konteks terjadinya wabah Corona Virus Disease 2019 (Covid-19), maka proses wawancara dilakukan melalui telepon dan/atau WhatsApp. Data sekunder diperoleh dengan mengakses literatur yang berhubungan dengan implementasi PMA 68/2015 secara online mengingat keterbatasan akses penulis pada literatur fisik sejak diberlakukannya kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) di Jakarta,⁷¹ dimana Perpustakaan Nasional sudah menutup akses fisik sejak 16 Maret 2020.

14. Bagaimana Implementasi PMA 68/2015 di Lingkungan PTKI?

Sebelum lahirnya Peraturan Menteri Agama Nomor 11 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Rektor dan Ketua pada Perguruan Tinggi Keagamaan yang Diselenggarakan oleh Pemerintah (PMA 11/2014) yang kemudian direvisi menjadi Peraturan Menteri Agama Nomor 68 Tahun 2015 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Rektor dan Ketua pada Perguruan Tinggi Keagamaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah (PMA 68/2015), pemilihan rektor di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) biasanya dilakukan secara lokal di perguruan tinggi masing-masing oleh senat PTKI. Tiga calon terpilih kemudian diajukan ke Menteri Agama (Menag) dengan urutan nama sesuai pendapatan suara terbanyak. Kemudian Menag memilih salah satu calon tersebut untuk dilantik, namun ada kecenderungan yang dipilih Menag itu adalah yang berada di urutan nomor 1 (yang mendapat suara terbanyak). Cara pemilihan ini, dinilai Prof Kamaruddin Amin, Direktur Jenderal Pendidikan Islam (Dirjen Pendis) saat itu, menyebabkan polarisasi dalam kampus antara pendukung dan oposan calon rektor. Polarisasi ini bisa terjadi dua tahun sebelum pemilihan rektor, yaitu sejak dibentuknya tim sukses, yang nanti saat terpilih mereka meminta

⁷¹Callistasia Wijaya. 8 April 2020. "PSBB Jakarta mulai 10 April selama dua minggu, namun pakar menyebut hasil efektif satu bulan untuk tekan Covid-19", <https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-52194441>, diakses 26 April 2020 jam 06.14.

jabatan. Akibatnya kampus menjadi sangat politis dan tidak kondusif serta dampaknya bisa sampai ke mahasiswa, karena mereka memiliki dukungan terhadap masing-masing pihak. Karena alasan inilah di antaranya maka diterbitkan PMA 68/2015.⁷²

Polarisasi tersebut pada umumnya berdasar organisasi extra kampus yang diikuti, yaitu antara Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) dan Persatuan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII). Para anggota HMI itu sendiri beragam: ada yang Muhammadiyah, ada yang Nahdlatul Ulama (NU) dan ada juga yang tidak mengikuti keduanya, namun semua anggota PMII adalah bagian dari NU.⁷³ Di IAIN Bukittinggi, yang tidak ada basis NUnya di kampus, polarisasi terjadi antara Muhammadiyah dan HMI. Di UIN Jakarta malah terbagi pada tiga kubu: HMI, PMII, dan Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM).⁷⁴

Latar belakang lain lahirnya PMA 68/2015 adalah ketika rektor dipilih oleh anggota senat perguruan tinggi masing-masing dan anggota senat itu terdiri dari para guru besar dan utusan setiap fakultas, praktek pemilihan ini disinyalir melanggengkan dinasti kekuasaan rektor dan menimbulkan kolusi dan korupsi (praktek penyuapan calon rektor terhadap para anggota senat). Oleh karena itu, untuk mengakhiri praktek tersebut, maka dikeluarkan PMA No. 11 Tahun 2014 yang kemudian direvisi menjadi PMA 68 Tahun 2015.⁷⁵

Proses pemilihan rektor/ketua PTKI yang digulirkan oleh PMA 68/2015 adalah dimulai dengan pendaftaran bakal calon rektor di kampus masing-masing. Bakal calon rektor ini lalu diverifikasi pemenuhan syaratnya oleh Tim Seleksi lokal PTKI. Mereka yang lolos menjadi calon rektor akan dinilai secara kualitatif dari segi integritas, kompetensi akademik, pengalaman dan kemampuan manajerial,

⁷² Dirjen Pendis Kementerian Agama. 21 Maret 2019. "Kemenag: PMA 68/2015 Bertujuan Kurangi Polarisasi Politik Masyarakat Kampus," <http://pendis.kemenag.go.id/index.php?a=detil&id=10258>, diakses 30 Mei 2020 jam 07.03.

⁷³ Romel Masykuri. 19 November 2014. "Jati diri PMII adalah NU", <https://news.okezone.com/read/2014/11/19/65/1067877/jati-diri-pmii-adalah-nu>, diakses 14 Juni 2020 jam 08.09.

⁷⁴ Syafiq Hasyim. 5 Februari 2020. "Meskipun HMI Tapi NU: NUHMI", <https://geotimes.co.id/kolom/meskipun-hmi-tapi-nu-nuhmi/>, diakses 14 Juni 2020 jam 08.09.

⁷⁵ Kabarkota.com. 1 Februari 2016. "Babak Baru UIN: Senat UIN Sunan Kalijaga Bantah Menteri Agama", <https://kabarkota.com/babak-baru-uin-senat-uin-sunan-kalijaga-bantah-menteri-agama/>, diakses 31 Maret 2020.

kepemimpinan dan kerjasama oleh senat universitas. Setelah itu, hasil penilaian disampaikan kepada Komisi Seleksi (Konsel) Kemenag untuk dijadikan sebagai salah satu pertimbangan pemilihan tiga nama calon yang kemudian salah satunya akan dipilih oleh Menag. Menurut Kamaruddin Amin, Konsel Kemenag terdiri dari tujuh orang Guru Besar yang tidak dapat diintervensi oleh siapa pun termasuk Menag. Kamaruddin Amin menekankan kembali bahwa PMA 68/2015 dikeluarkan demi menciptakan kondisi yang kondusif di kampus.⁷⁶

Sejak diberlakukannya PMA 68/2015 sampai Maret 2019, telah ada 28 Rektor yang dipilih berdasar PMA 68. Menurut Kamaruddin Amin, semua berjalan dengan lancar, kondusif, tidak ada keributan dan polarisasi di kampus sehingga mendapat apresiasi dari banyak pihak. Keributan terjadi saat ada Operasi Tangkap Tangan (OTT) yang melibatkan pemilihan Ketua Kanwil dan Kakankemenag yang kemudian dituduhkan pula bahwa pemilihan rektor pun bermasalah, padahal keduanya tidak identik. Terhadap kebijakan [PMA 68/2015] ini, menurut Kamaruddin Amin, ada yang mengkritik, namun ada juga yang mengapresiasi.⁷⁷

Kelompok yang keberatan menyatakan bahwa PMA 68/2015 menjadikan demokrasi di kampus menjadi kurang optimal. Alasannya, senat tidak lagi memiliki hak suara karena hak suara sepenuhnya ada di tangan Menag. Sementara kelompok yang mendukung menyebut regulasi ini menghilangkan kecenderungan kubu-kubuan dalam agenda pemilihan rektor di kampus.⁷⁸

Mereka yang mengkritik, di antaranya adalah pengamat pendidikan Doni Koesuma, yang mengkhawatirkan terjadinya praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKKN) karena PMA 68/2015 memberi kewenangan terlalu besar pada Menag, untuk menentukan rektor terpilih. Doni Koesuma menginginkan pihak kampus mengajukan satu nama saja untuk kemudian ditetapkan sebagai rektor oleh Menag. Jika yang diajukan tiga nama, disitulah dia melihat adanya potensi

⁷⁶ Dirjen Pendis, "Kemenag: PMA 68/2015".

⁷⁷ Dirjen Pendis, "Kemenag: PMA 68/2015".

⁷⁸ Jabar Ekspres, Senin 25 Maret 2019. "Mekanisme Pemilihan Rektor Harus Direvisi", <https://jabarekspres.com/2019/mekanisme-pemilihan-rektor-harus-direvisi/>, diakses 13 April 2020 jam 04.56.

KKN. Oleh karena itu, dia menyarankan agar porsi Kemenag dalam menentukan rektor diperkecil.⁷⁹

Senat UIN Yogyakarta termasuk yang tidak setuju, bahkan paling vocal dalam menentang pemberlakuan PMA ini. Mereka bahkan menyiapkan naskah yang berjudul “Dinamika Pemilihan Rektor UIN 2015/2016” yang rencananya akan diberikan kepada Menag Lukman Hakim dalam kunjungannya ke UIN Yogya untuk membicarakan tentang PMA 68/2015. Namun pertemuan tersebut gagal terjadi karena adanya unjuk rasa sejumlah mahasiswa di depan gedung rektorat.⁸⁰

PMA ini, oleh Ketua Senat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta saat itu, Munir Mulkan, dinilai bertentangan dengan UU No 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, sebagaimana disebut dalam hasil RDP Komisi VIII DPR RI dengan Menag RI butir ke 5, pada 18 Januari 2016 lalu. Menurutnya, perguruan tinggi idealnya memiliki otonomi baik dalam pengelolaan akademis maupun non akademis. Dengan PMA ini wewenang pemilihan calon rektor diambil alih oleh Komisi Seleksi yang dibentuk oleh menteri. Dikhawatirkan, rektor terpilih adalah mereka yang memiliki kedekatan dengan menteri atau akan melahirkan makelar-makelar atau mafia-mafia rektor. Hasil rapat senat dari UIN dan IAIN lain, seperti Aceh, Riau, Jakarta, Bandung, Makassar, Surakarta, dan Banten, baru-baru ini, juga menghasilkan kesimpulan serupa. Dikhawatirkan juga bahwa jika menteri dari partai, maka ia akan memilih rektor yang sejalan dan berkontribusi membesarkan partainya.⁸¹

Setuju atau tidak setuju terhadap PMA 68/2015 bisa dilatar belakangi oleh kepentingan kubu masing-masing. Mengingat menteri dari NU, kelompok NU tentunya lebih merasa diuntungkan dengan adanya PMA 68/2015, sementara pihak Muhammadiyah atau HMI mungkin lebih mendukung rektor dipilih oleh senat. Mereka yang tidak setuju terhadap kebijakan ini sepertinya masih berusaha agar PMA 68/2015 ini ditiadakan.

⁷⁹ Armidis. 22 Maret 2019. “Kebijakan Menag Lukman Sebabkan Jual Beli Jabatan di UIN”, <https://www.alinea.id/nasional/jual-beli-jabatan-di-uin-karena-menag-lukman-b1XcT9i3i>, diakses 30 Mei 2020 jam 15.43.

⁸⁰ Kabarkota.com. 9 Maret 2016. “Gagal bertemu Menag Senat UIN Yogya Tetap Tolak PMA 68”, <https://kabarkota.com/gagal-bertemu-menag-senat-uin-yogya-tetap-tolak-pma-68/>, diakses 30 Mei 2020 jam 17.36.

⁸¹ Kabarkota.com. 1 Februari 2016. “Babak Baru UIN: Senat UIN Sunan Kalijaga Bantah Menteri Agama”, <https://kabarkota.com/babak-baru-uin-senat-uin-sunan-kalijaga-bantah-menteri-agama/>, diakses 31 Maret 2020.

Penulis sendiri cenderung setuju dengan PMA 68/2015 dengan harapan Komisi Seleksi (Komsel) Kemenag dapat lebih jernih dan profesional dalam memilih calon rektor berdasar kualitas dan pemenuhan syarat, bukan karena afiliasinya dengan NU atau Muhammadiyah. Pemilihan rektor yang dilaksanakan oleh pusat (Kemenag), juga diharapkan dapat meruntuhkan “dinasti” kampus yang dikuasai oleh pihak keluarga tertentu, yang terkadang siapa yang menjadi dekan dan rektor bisa diketahui 4-8 tahun sebelumnya berdasar kesepakatan kelompok yang menguasai kampus. Sayangnya, implementasi PMA 68/2015 juga sarat dengan pemberitaan korupsi, kolusi dan nepotisme, sehingga pada prakteknya seolah hanya memindahkan politik uang yang sebelumnya dibayarkan kepada para anggota senat, berpindah ke tingkat pusat, guna memenangkan seleksi menjadi rektor. Berbeda dari menteri sebelumnya, yang berasal dari NU, Menag saat ini adalah tokoh militer Indonesia. Belum ada proses pemilihan rektor setelah Menag Jenderal TNI Fachrul Razi, S.I.P., S.H., M.H. menjabat. Saat ini sedang berlangsung, misalnya, pemilihan rektor UIN Yogyakarta, namun ditunda karena adanya wabah Covid-19. Diharapkan Menag sekarang dapat lebih objektif dan profesional dalam memilih rektor, berdasar *track record* akademis dan managerial, bukan berdasar afiliasinya pada organisasi tertentu.

Dari uraian pemberitaan dan pembahasan tentang implementasi PMA 68/2015 di atas, tidak ada satu pun pemberitaan dan pembahasan tentang partisipasi perempuan dan kemungkinan kendala yang dihadapinya dalam pemilihan calon rektor PTKI, yang akan menjadi pembahasan bagian berikutnya.

15. Bagaimana Tingkat Partisipasi dan Kendala Perempuan dalam Pencalonan sebagai Rektor di PTKI?

Sebagaimana yang telah tertulis di atas bahwa sejak diberlakukannya PMA 68/2015 sampai Maret 2019, telah ada 28 Rektor yang dipilih berdasar PMA 68. Pada bagian ini akan dijelaskan tentang ada atau tidak adanya partisipasi perempuan dalam proses seleksi calon rektor serta kendala yang mungkin dihadapi perempuan dalam proses seleksi menjadi rektor. Sebagaimana yang telah dibahas pada Bab II, bahwa abad 21, yang merupakan era informasi dan teknologi, lebih memberi ruang bagi perempuan untuk berkiprah di ruang publik. Selain itu, secara kebijakan, baik pada level nasional (Konstitusi, UU No. 7 Tahun

1984, UU No. 10 Tahun 2008, UU No. 2 Tahun 2011 dan Inpres No. 9 Tahun 2000), maupun internasional (WID, WAD, GAD, MDGs dan SDGs) cenderung mendukung pencapaian kesetaraan dan keadilan gender, terutama SDGs Goal 5: Gender Equality, Target 5.5: *“Ensure women’s full and effective participation and equal opportunities for leadership at all levels of decision-making in political, economic and public life”*.⁸² Selain itu, pemahaman progresif terhadap wacana kepemimpinan perempuan dalam Islam juga turut mendukung perempuan untuk menjadi pemimpin.⁸³

Mengingat keterbatasan akses terhadap sumber data, waktu dan jumlah halaman, Taskap ini hanya berfokus pada proses pemilihan calon rektor di 6 Universitas Islam Negeri (UIN) yaitu: (1) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (UIN Yogyakarta); (2) UIN Syarif Hidayatullah Jakarta (UIN Jakarta); (3) UIN Sunan Gunung Djati Bandung (UIN Bandung); (4) UIN Alauddin Makassar (UIN Makassar); (5) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang (UIN Malang), dan (6) UIN Ar Raniry Aceh (UIN Aceh), walau PTKI lain seperti IAIN Bukittinggi juga dibahas secara sekilas.

a. UIN Yogyakarta

UIN Yogyakarta merupakan PTKI tertua di Indonesia, yang didirikan pada 26 September 1951, dan bertransformasi dari IAIN menjadi UIN pada 2004, kedua setelah UIN Jakarta. UIN Yogyakarta sudah melaksanakan pemilihan rektor dengan PMA 68/2015 untuk yang kedua kalinya, yaitu pada tahun 2016 dan tahun 2020. Pada tahun 2016, ada tujuh orang calon yang mengikuti proses pemilihan calon rektor, semuanya laki-laki, tidak ada perempuan, walau saat itu terdapat satu Guru Besar perempuan yaitu Prof. Syafa’atun Almirzanah, MA., M.Th., Ph.D., D.Min, yang sudah menjadi profesor sejak 25 September 2015.⁸⁴ Ketujuh calon rektor tersebut adalah: Yudian K Wahyudi, Machasin, Alwan Khoiri, Khoiruddin, Maragustam, Makhrus, dan Noorhaidi Hasan,⁸⁵ dan yang terpilih adalah Yudian K Wahyudi. Pada pemilihan calon rektor 2020, pendaftaran dibuka

⁸² Sustainable Development Solutions Networks (SDSN). Tt. “Indicators and Monitoring Frameworks”, <https://indicators.report/targets/5-5/>, diakses 31 Mei 2020 jam 04.22.

⁸³ Said Agil al-Munawar dkk. 1999. *Kepemimpinan Perempuan dalam Islam*. Shafiq Hasyim (ed). Jakarta: Jaringan Pendidikan Pemilih untuk Rakyat (JPPR).

⁸⁴ Anonymous. 30 September 2015. “Jerih Payah Ibu Almirzanah”, <http://kolomyazid.blogspot.com/2015/09/belum-juga-sebulan-aku-mengenal.html>, diakses 31 Maret 2020 jam 08.22.

⁸⁵ Kabarkota.com. “Gagal bertemu Menag”.

23-30 Januari 2020 untuk selanjutnya dilakukan verifikasi berkas pemenuhan syarat pada 31 Januari-4 Pebruari serta 5-7 Pebruari 2020 sebagai masa penetapan hasil verifikasi sebelum dilakukan penilaian oleh senat universitas. Penilaian senat sudah dilakukan pada Maret 2020. Namun proses selanjutnya tertunda karena adanya wabah Covid-19. Tercatat ada 9 pendaftar calon rektor yang sudah diverifikasi, dua di antaranya adalah perempuan (yang namanya dicetak tebal): yaitu Prof. Dr., Drs., H. Mahrus, SH., M.Hum., Prof. Dr. H. Dudung Abdurahman, M. Hum., Prof. Noorhaidi, MA., M.Phil., Ph.D., Prof. Dr. H. Abdul Mustaqim, M. Ag., Prof. Dr. Phil. Al Makin, M. A., , Prof. Dr. H. Sutrisno, M.Ag., **Prof. Dr. Marhumah, M. Ag.**, Prof. Dr. Khoiruddin, MA, **Prof. Syafa'atun Almirzanah, MA., M.Th., Ph.D., D.Min.**⁸⁶

Berikut adalah hasil wawancara dengan salah satu calon rektor perempuan UIN Yogyakarta, Prof. Dr. Marhumah, M. Ag (Prof Ema). Penulis mengenalnya pada tahun 2001 saat penulis mengambil kursus “Gender dalam Islam dan Kesehatan Reproduksi” yang diselenggarakan oleh Pusat Studi Wanita (PSW) di IAIN Yogyakarta selama 6 minggu. Prof Ema saat itu baru bergelar S2 (sama dengan penulis) dan merupakan salah satu pengurus PSW. Beliau sudah mengenal isu gender dan menggunakan gender sebagai *tool of analysis* dalam karya-karyanya. Ini terlihat dari tema orasi ilmiahnya saat beliau dikukuhkan sebagai Guru Besar di Bidang Ilmu Hadis pada 24 Oktober 2019 yang berjudul “Hadis Misoginis: Resepsi, Negosiasi dan Pergolakan Pemikiran Antara Tradisi dan Modernitas di Indonesia.” Kesadaran akan pentingnya mencapai keadilan gender juga tergambar dari jawaban yang disampaikan berikut ini.⁸⁷

Penulis (P): *Apa yang memotivasi Prof Ema untuk mendaftarkan diri sebagai calon Rektor UIN?*

Ema (E): Jelas... motivasi saya adalah bagaimana perempuan bisa tampil sebagai pemimpin pada tingkat dan level manapun dan menunjukkan bahwa perempuan bisa dan mampu. Saya memiliki motivasi yang tinggi untuk menjadi penyuar dari kepentingan perempuan yang selama ini kurang didengar. Saya merasa senang karena diberi kesempatan yang sama untuk mendaftar sebagai rektor ini dengan persyaratan dan standar

⁸⁶ UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. 30 Januari 2020. “UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Melakukan Penjaringan Rektor”, <https://uin-suka.ac.id/id/berita/detail/491/uin-sunan-kalijaga-yogyakarta-melakukan-penjaringan-rektor>, diakses 31 Maret 2020 jam 05.16.

⁸⁷ Marhumah. 30 Maret 2020. Wawancara dengan penulis melalui WhatsApp.

yang bisa diakses oleh saya. Saya lalu berpikir. Kenapa tidak mengambil kesempatan yang baik ini. Saya yakin saya mampu.

P: Bagaimana prospek keterpilihannya?

E: Saya optimis dengan program dan visi misi yang saya sampaikan. Saya bisa terpilih dan menjadi yang terbaik. Persoalan rektor sebagai pimpinan universitas tidak semata-mata persoalan kapasitas intelektual akan tetapi hal-hal lain juga sangat menentukan. Dan pada semua itu saya optimis.

P: Adakah kendala yang dihadapi dalam proses pencalonan menjadi calon rektor? Tahap apa saja yang sudah dilalui?

E: Saya kira tidak ada ya. Saya meyakinkan diri sendiri bahwa saya mampu memimpin dan saya mampu menggerakkan kapasitas tim. Itulah prinsip saya.

P: Apakah ada usul untuk perbaikan PMA 68/2015?

E: ...Klausul di depannya mungkin lebih dipadatkan yang memuat narasi tentang pentingnya keterlibatan dan menjadi penting untuk penguatan perempuan dalam memimpin UIN/IAIN.

Dari hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa Prof Ema merupakan sosok perempuan yang penuh percaya diri. Kepercayaan dirinya bisa didapat melalui proses pendidikan yang dilaluinya dan pengetahuan tentang isu-isu gender yang sudah digelutinya sejak 1990-an. Menjadi profesor bagi perempuan bukan hal yang mudah. Untuk meraihnya, seseorang harus mencapai gelar pendidikan tertinggi, yaitu sebagai doktor, dan harus memiliki karya monumental dan publikasi di jurnal internasional. Fenomena perempuan melanjutkan kuliah ke pascasarjana setelah menikah merupakan fenomena yang relatif baru pada dua puluh tahun terakhir. Sebelumnya, pernikahan seolah merupakan jenjang karier terakhir bagi seorang perempuan untuk kemudian, sebagaimana *stereotype* gender yang dibentuk, menjadi ibu rumah tangga yang tinggal di rumah saja, mengerjakan pekerjaan rumah tangga, mengurus anak dan melayani suami. Prof Ema sudah berhasil menegasikan *stereotype* tersebut. Beliau berkarier sebagai dosen dan mencapai gelar akademik dan kepangkatan tertinggi sebagai seorang profesor. Di UIN Yogyakarta sendiri, profesor perempuan masih terhitung jarang. Prof Ema merupakan profesor perempuan ketiga dari empat profesor perempuan.

Selain gelar akademik, untuk mencalonkan sebagai rektor, seseorang juga harus memiliki kemampuan managerial minimal sebagai ketua jurusan selama minimal 2

tahun, seperti yang tercantum dalam Pasal 3a (4) PMA 68/2015. Syarat ini dipenuhi Prof Ema dengan jabatannya saat ini, yaitu sebagai Wakil Dekan II Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan. Ini juga merupakan capaian yang tinggi bagi perempuan mengingat pada umumnya jabatan di kampus hanya didominasi oleh laki-laki saja, dan baru mengalami perubahan sepuluh tahun terakhir dengan secara perlahan. Ini menunjukkan bahwa proses *gender mainstreaming* sudah mulai dijalankan di kampus UIN Yogyakarta yang terkenal dengan pemikiran progresifnya. Selain itu, usia juga menjadi syarat yang harus diperhatikan karena maksimal usia calon rektor adalah 60 tahun. Prof Ema berusia 58 tahun saat mendaftar sebagai calon rektor, setahun lebih senior dari Prof Almirzanah, yang meraih gelar profesornya pada 25 September 2015, di usianya yang ke 52 tahun.

Dari segi motivasinya, yaitu untuk menunjukkan bahwa perempuan mampu menjadi pemimpin pada level manapun dan untuk menyuarakan kepentingan perempuan, Prof Ema menunjukkan bahwa dia adalah seorang feminis. Sebagaimana yang sudah dibahas pada pengertian di Bab I, feminis adalah seseorang yang menyadari akan adanya penindasan atau ketidakadilan berdasar jenis kelamin dan berupaya untuk mengakhiri ketidakadilan tersebut.⁸⁸ Menjadi feminis itu dicapai melalui upaya belajar, sehingga seorang feminis itu tidaklah harus selalu seorang perempuan, laki-laki juga bisa menjadi seorang feminis. Sebaliknya, seorang perempuan bisa saja bermental patriarki, merasa dirinya lebih rendah dari laki-laki dan mengunggulkan laki-laki serta kebijakannya tidak pro perempuan saat dia memimpin.⁸⁹ Sebagai seorang feminis, Prof Ema menunjukkan rasa percaya diri bahwa dirinya adalah seseorang yang *qualified*, dan memiliki optimisme untuk menang berdasar program dan visi misinya, sama sekali tidak menunjukkan rasa minder atau rendah diri sebagai seorang perempuan. Dia mengatakan tidak memiliki kendala apa pun saat melakukan pencalonan sebagai rektor. Namun menyarankan agar pada PMA 68/2015, “klausul di depannya mungkin lebih dipadatkan yang memuat narasi tentang pentingnya keterlibatan perempuan dan menjadi penting untuk penguatan

⁸⁸ Nurmila, *Women, Islam and Everyday Life*, hal. 4.

⁸⁹ Sandra Harding. 1987. “Introduction: Is There a Feminist Methods” dalam *Feminism and Methodology. Social Science Issues* (ed). Sandra Harding. Indiana: Indiana UP, hal. 11-12; Naomy Scheman. 1993. *Engenderings. Construction of Knowledge, Authority and Privilege*. New York: Routledge, hal. 1-2.

perempuan dalam memimpin UIN/IAIN.⁹⁰ Ini menunjukkan bahwa walaupun beliau sendiri merasa percaya diri dan mengaku tidak menghadapi kendala dalam pemenuhan syarat pencalonan diri sebagai rektor, namun beliau masih melihat pentingnya langkah afirmatif melalui PMA 68/2015 yang lebih dapat mendorong keterlibatan perempuan dan penguatan bagi perempuan dalam proses pencalonan tersebut.

Ada dua lagi profesor perempuan yang tidak mencalonkan sebagai rektor yaitu Prof Maizer Said Nahdi yang sudah berusia 65 tahun saat meraih gelar profesornya dan Prof Euis Nurlailawati, yang meraih gelar profesornya pada tahun 2018 di usianya yang ke 48. Prof Euis tidak mendaftar dalam proses seleksi calon rektor karena suaminya, Prof Noorhaidi, sudah mendaftar sebagai calon rektor. Selain itu, terutama beliau merasa tidak percaya diri, karena merasa dirinya hanya pendatang dan bukan siapa-siapa secara politis. Secara pengalaman managerial, dia merasa belum memenuhi syarat karena jabatan tertinggi yang baru pernah didudukinya adalah menjadi Ketua Program Studi di Fakultas Syariah UIN Jakarta. Jika pun secara struktural ini termasuk memenuhi syarat, beliau tetap tidak ingin mendaftar sekalipun saat suaminya tidak mendaftar.⁹¹ Hal ini menunjukkan pentingnya program pendampingan bagi perempuan agar bisa lebih percaya diri dan perlunya kebijakan afirmatif guna mendorong para perempuan untuk mau berpartisipasi dalam proses pencalonan rektor.

b. UIN Jakarta

UIN Jakarta merupakan PTKI tertua kedua setelah UIN Yogyakarta. UIN Jakarta pernah menjadi bagian dari UIN Yogyakarta pada tahun 1960-1963, namun kemudian UIN Jakarta menjadi IAIN pertama yang berhasil mentransformasi diri menjadi UIN pada tahun 2002, diikuti oleh UIN Yogyakarta pada 2004, dan UIN Malang, UIN Bandung dan UIN Makassar pada tahun 2005. UIN Jakarta baru melaksanakan pemilihan rektor berdasar PMA 68/2015 pada tahun 2018 untuk masa bakti 2019-2023. Pendaftaran penjangkaran bakal calon rektor dibuka 7-21 September 2018 dan berhasil menjangring 11 calon rektor yang sudah terverifikasi pemenuhan syaratnya. 2 di antara calon rektor ini adalah perempuan: Prof Amany

⁹⁰ Marhumah, wawancara melalui WhatsApp.

⁹¹ Euis Nurlaelawati. 13 Juni 2020. Wawancara dengan penulis melalui WhatsApp.

Lubis dan Prof Ulfah Fajarini.⁹² Saat bertanya kepada Prof Ulfah tentang faktor apa yang mendorongnya mendaftar sebagai salah satu calon rektor, beliau menjawab: “He he.. karena pimpinan dulu pembantu rektor 3nya dari Muhammadiyah. Mengundang beberapa Profesor untuk rapat, karena kebetulan saya juga dateng rapat, keputusan rapatnya harus ada calon perempuan dari Muhammadiyah”. Namun ketika ditanya lebih lanjut, beliau mengatakan bahwa dia tidak serius mendaftar. Secara administratif, beliau belum memenuhi semua persyaratan karena belum pernah menjabat secara struktural di UIN Jakarta. Selain itu, keluarganya tidak mendukung karena menjadi rektor itu terlalu berat bebannya dan dari Muhammadiyah sudah ada 3 perwakilan, salah satunya adalah yang sekarang menjadi Wakil Rektor 3, Prof Masri Mansoer.⁹³ Kasus ini menunjukkan bahwa pada umumnya suami mendapat dukungan dari istri dalam meraih suatu jabatan publik, namun tidak sebaliknya. Selain itu, dalam kasus ini, perempuan dianggap tidak mampu menjadi rektor karena bebannya terlalu berat dan ini merupakan salah satu praktek subordinasi, yang merupakan salah satu indikator ketidakadilan gender, seperti yang sudah dibahas pada Bab II.

Jawaban Prof Ulfah tentang “keharusan ada calon dari Muhammadiyah” menunjukkan bahwa keikutsertaan dalam organisasi itu penting dalam upaya mendapat jabatan dan faktor ini berkontribusi pada adanya polarisasi di kampus seperti yang dinyatakan Dirjen Pendis di atas. Polarisasi di kampus bukan hanya terjadi di UIN Jakarta saja, melainkan juga di PTKI lain dan mereka yang tidak masuk di organisasi sulit untuk bisa menjabat di kampus. Misalnya, berdasar wawancara dengan salah seorang dosen perempuan dari IAIN Bukittinggi, Sumatra Barat, beliau menyatakan: “[Ada] Polarisasi antara Muhammadiyah dan HMI, sehingga mereka yang mau menjabat harus mau ikut salah satu dari kelompok tersebut dan mau bekerja untuk orang-orang dalam kelompok ini, perlu kedekatan. Politiknya kuat”.⁹⁴ Polarisasi ini juga terjadi di UIN Yogyakarta. Berdasarkan wawancara dengan salah seorang dosen UIN Yogyakarta, saat ditanya apakah ada polarisasi antara Muhammadiyah dan NU, beliau menjawab:

⁹² UIN Jakarta. 25 September 2020. “11 Guru Besar Lolos Seleksi Penjaringan Balon Rektor”, <https://www.uinjkt.ac.id/id/11-guru-besar-lolos-seleksi-penjaringan-balon-rektor-2019-2023/>, diakses 3 Juni 2020 jam 13.18.

⁹³ Ulfah Fajarini. 1 Juni 2020. Wawancara dengan penulis melalui telepon dan WhatsApp.

⁹⁴ Nani (nama samaran, IAIN Bukittinggi. 1 Juni 2020. Wawancara dengan penulis melalui telepon dan WhatsApp.

“Iya ada, kebanyakan yang bukan bagian dari organisasi, dikasih porsi lebih kecil, misalnya di fakultas, karena Dekan NU, maka Wakil Dekan yang Muhammadiyah hanya 1. Rektornya NU, Wakil Rektor dari Muh ada 1”. Saat Rektornya Muhammadiyah, ada satu Wakil Rektor (WR), yaitu WR 3 yang NU.⁹⁵ Jadi, walaupun ada polarisasi, saat selesai pemilihan, ada porsi, walaupun lebih kecil, diberikan kepada pihak yang kalah untuk menduduki jabatan. Namun mereka yang tidak terlibat dalam kedua organisasi ini mendapat porsi yang lebih kecil lagi, padahal tidak semua dosen dapat menyisihkan waktunya berorganisasi, seperti yang disampaikan oleh Nani, salah seorang dosen perempuan dari IAIN Bukittinggi: “Saya lebih banyak bergelut di bidang akademik dan aktif di luar kampus sehingga selama kuliah dan aktif di luar kampus, saya tidak berkesempatan untuk menjabat”. Nani merupakan salah satu dari dua perempuan yang mendaftar sebagai bakal calon rektor IAIN Bukittinggi. Secara kepangkatan dan gelar, Nani sudah memenuhi syarat untuk mendaftar sebagai bakal calon rektor, namun secara struktural, beliau baru menjabat selama tujuh bulan sehingga gagal untuk bisa masuk ke tahap seleksi calon rektor IAIN Bukittinggi pada November-Desember 2018.⁹⁶ Yang terpilih menjadi rektor untuk Periode 2019-2023 adalah petahana, Dr. Ridha Ahida, satu-satunya perempuan dari 10 calon rektor. Ini dapat menunjukkan adanya keberpihakan Menag terhadap kepemimpinan perempuan atau kepada petahana untuk menjabat selama dua periode berdasar pada prestasinya di periode sebelumnya.

Pada pemilihan rektor UIN Jakarta, yang terpilih adalah Prof Amany Lubis. Satu-satunya calon rektor perempuan, yang kebetulan dari NU. Sebelumnya, tidak pernah ada perempuan yang mencalonkan diri sebagai rektor di UIN Jakarta dan Prof Amany Lubis merupakan rektor UIN pertama se-Indonesia.

c. UIN Bandung

UIN Bandung didirikan pada 8 April 1968 dan bertransformasi dari IAIN menjadi UIN pada urutan kelima setelah Jakarta, Yogyakarta, Malang dan Makassar pada tahun 2005. UIN Bandung baru pertama kalinya memilih rektor berdasar PMA 68/2015 pada tahun 2019. Pemilihan rektor sebelumnya dilaksanakan pada 4 Mei

⁹⁵ Mila. 4 Juni 2020. Wawancara dengan penulis melalui WhatsApp.

⁹⁶ Nani, Wawancara dengan penulis.

2015, sementara PMA 68/2015 dikeluarkan pada 12 November 2015.⁹⁷ Pada pemilihan tahun 2015, ada 5 calon rektor yang mendaftar, semuanya laki-laki, dan belum pernah ada sebelumnya pendaftar perempuan.⁹⁸ Pada tahun 2015, UIN baru memiliki dua profesor perempuan, salah satunya, Prof Dr Djaza Azizah, sudah menjelang pensiun, dan satu lagi, Prof Rahayu Kariadinata, menyatakan tidak tertarik untuk mendaftar. Beliau ingin berkonsentrasi mengajar, membimbing mahasiswa dan menulis jika sempat serta dari segi kesehatan kurang memungkinkan.⁹⁹ Ini menunjukkan bahwa tidak semua dosen, terutama perempuan, dapat meraih gelar profesor pada usia muda. Perempuan, sebagaimana diilustrasikan pada Gambar 2 pada Bab II, menghadapi rintangan tambahan, bukan hanya harus berjuang secara akademis, melainkan juga harus menghadapi rintangan budaya yang mengidealkan/mengharapkannya menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rumah tangga seperti mencuci, menyertrika, memasak, mengurus anak dan melayani suami, sehingga secara karier menjadi tertinggal dibanding laki-laki.

Pada pemilihan rektor 2019, sudah ada empat profesor perempuan di UIN Bandung. Dua dari empat profesor perempuan tersebut mendaftar sebagai bakal calon rektor, namun hanya satu profesor perempuan yang dapat memenuhi persyaratan jabatan struktural. Satu bakal calon rektor perempuan lainnya gugur karena secara administratif dinilai belum memenuhi syarat Pasal 3 a.4 yaitu “pengalaman manajerial pada perguruan tinggi paling rendah sebagai Ketua Jurusan atau sebutan lain paling singkat 2 (dua) tahun” sehingga dari tujuh pendaftar bakal calon rektor, yang terseleksi menjadi calon rektor ada enam orang. Keenam calon rektor 2019-2023 yang diajukan ke Menag tersebut adalah: (1) Prof Dr Aan Hasanah, (2) Prof Dr Agus Salim Mansyur, (3) Prof Dr Mahmud, (4) Prof Dr Moh Najib, (5) Prof Dr Muhtar Solihin dan (6) Prof Dr Rosihon Anwar.¹⁰⁰ Pemenangnya adalah petahana yaitu Prof Dr Mahmud.

⁹⁷ Kementerian Agama RI. “PMA No 68”

⁹⁸ UIN SGD Bandung. 5 Mei 2015. “3 Calon Rektor UIN SGD”, <https://uinsgd.ac.id/3-calon-rektor-uin-sgd-2/>, diakses 4 Juni 2020 jam 17.03.

⁹⁹ Rahayu Kartadinata. 4 Juni 2020. Wawancara dengan penulis melalui WhatsApp.

¹⁰⁰ Nana Sukmana. 12 April 2019. “Tujuh Guru Besar Daftar Bakal Calon Rektor UIN SGD Bandung Periode 2019-2023”, <https://www.galamedianews.com/?arsip=219999&judul=tujuh-guru-besar-daftar-bakal-calon-rektor-uin-sgd-bandung-periode-2019-2023>, diakses 4 Juni 2020 jam 19.17.

Kepada satu-satunya calon rektor perempuan tersebut, penulis menanyakan motivasinya mendaftar sebagai calon rektor. Berikut adalah jawaban Prof Dr Aan Hasanah:

Saya ingin membuka jalan bagi dosen-dosen perempuan bahwa siapapun dan apapun gendernya bisa punya kesempatan yang sama untuk menduduki posisi2 strategis di ruang-ruang publik sepanjang memenuhi kompetensi dan persyaratan. Jadi yang didorong bagaimana dosen-dosen perempuan meningkatkan kemampuan kompetensi profesional kepemimpinan dan kompetensi sosial, kepribadian yang fleksible, mengembangkan jaringan dll. Karena pemimpin perempuan adalah kepemimpinan yang Asertif.

Jadi bukan persoalan berhasil atau tidak berhasil jadi rektor, tapi membuka jalan pathway untuk perempuan¹⁰¹

Karena ada kata yang menarik, yaitu Kepemimpinan Asertif, penulis bertanya lebih lanjut tentang apa yang dimaksudnya dengan Kepemimpinan Asertif. Berikut adalah elaborasi beliau tentang Kepemimpinan Asertif:

Kepemimpinan asertif, bukan pemimpin agresif tapi juga bukan pemimpin pasif. Kepemimpinan yang dapat membuat kebijakan-kebijakan publik tidak dengan menyakiti. Sentuhan feminin yang berbasis Rahim hadir pada setiap kebijakan yg diambil. Sehingga kebijakan tersebut membawa manfaat tanpa menyakiti.¹⁰²

Penulis ingin mengetahui lebih lanjut apa yang dimaksud dengan kebijakan yang tidak menyakiti. Berikut adalah jawaban Prof Dr Aan Hasanah: “Materi kebijakan, proses pengambilan kebijakan dan produk kebijakan melewati proses-proses yang berkeadilan dan berpihak pada kemanfaatan yg besar dengan mengurangi/mengecilkan kemafsadatan sebagai akibat yg ditimbulkan.”¹⁰³

Dari jawaban di atas, terutama pernyataannya tentang “sentuhan feminin yang berbasis rahim” dapat difahami bahwa Prof Aan nampaknya lebih dapat dikategorikan sebagai pengikut teori *nature* yang beranggapan bahwa perbedaan psikologis antara laki-laki dan perempuan disebabkan oleh faktor-faktor biologis kedua insan ini. Teori *nature* ini berbeda dengan teori *nurture* yang beranggapan

¹⁰¹ Aan Hasanah. 1 Juni 2020. Wawancara dengan penulis melalui telepon dan WhatsApp.

¹⁰² Hasanah, “Wawancara dengan penulis”.

¹⁰³ Hasanah, “Wawancara dengan penulis”.

bahwa perbedaan ini tercipta melalui proses belajar dari lingkungan.¹⁰⁴ Namun motivasinya untuk membuka jalan bagi perempuan, menunjukkan kesamaan visinya dengan feminis liberal yang memperjuangkan akses yang sama antara laki-laki dan perempuan.¹⁰⁵

Prof Aan membalas semua pertanyaan penulis dengan penuh kesabaran dan dengan segera. Penulis sudah mengenal beliau sejak lama. Namanya sudah harum di kampus kami sejak penulis memulai kuliah S1 di kampus IAIN Bandung pada tahun 1988. Kami kemudian melanjutkan studi S2 dalam waktu yang bersamaan di Australia, tahun 1995-1997, namun berbeda negara bagian. Setelah itu beliau lebih banyak di kampus dan baru mulai melanjutkan S3nya, tidak lama setelah penulis menyelesaikan S3 di University of Melbourne tahun 2007. Beliau menyelesaikan program S3nya di UIN Bandung pada April 2012.¹⁰⁶ Dengan pengalaman studi S2nya di luar negeri inilah, beliau dinilai oleh salah seorang dosen UIN sebagai orang yang paling pantas menjadi rektor dan membawa UIN untuk *go international*.¹⁰⁷

Saat mahasiswa, beliau merupakan salah seorang aktivis HMI dan beliau diuntungkan dengan aktivisme ini dengan dijadikan sebagai Wakil Dekan (WD) I di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK). Walau terdengar juga kabar bahwa jabatan tersebut diberikan sebagai tanda terima kasih karena beliau merupakan salah seorang tim sukses yang bernegosiasi ke pihak Kemenag untuk terpilihnya rektor masa jabatan 2015-2019. Prof Aan merupakan WD pertama perempuan di fakultas kami. Sebelumnya, jabatan tertinggi yang dapat diduduki perempuan adalah ketua jurusan, itu pun pertimbangannya seperti bukan karena unsur perempuan dan keilmuannya saja, melainkan juga sebagai penghormatan karena beliau adalah putri mantan Wakil Rektor I pada tahun 1980-an. Jabatan tersebut diberikan padanya selama 24 tahun berturut-turut (1991-2015).

¹⁰⁴ Budiman, *Pembagian Kerja*, hal. 2

¹⁰⁵ *Ibid*, hal. 40-41.

¹⁰⁶ UIN SGD Bandung. 12 April 2012. "Membentuk Karakter Bangsa" <https://uinsgd.ac.id/membentuk-karakter-bangsa/>, diakses 4 Juni 2020 jam 21.00.

¹⁰⁷ Intronews. 10 Mei 2019. Profesor Aan Hasanah Calon Terpantas Rektor UIN Bandung 2019 I Kampus Go International," <http://www.intronews.my.id/2019/05/prof-aan-hasanah-calon-terpantas-rektor.html>, diakses 5 Juni 2020 jam 05.14.

Jabatan di kampus kami memang didominasi oleh Keluarga Alumni HMI (KAHMI) dan keluarga tertentu. Hanya sedikit porsi jabatan yang diberikan kepada kelompok NU atau mereka yang dulunya tergabung dalam PMII. Mereka yang tergabung dalam PMII saat mahasiswanya agak sulit untuk bisa diterima sebagai dosen. Namun hal seperti ini mulai berubah menjelang dan sesudah IAIN menjadi UIN pada 2005, yang memaksa UIN harus lebih terbuka terhadap rekrutmen berdasar keahlian, terutama untuk fakultas-fakultas umum seperti Fakultas Sain dan Teknologi atau Fakultas Psikologi, bukan semata berdasar pada ikatan darah/keluarga tertentu atau afiliasi organisasi HMI. Apalagi rekrutmen pegawai sekarang sudah menggunakan komputerisasi sehingga ruang untuk nepotisme diharapkan semakin mengecil.

Adanya PMA 68/2015 nampaknya berhasil mengubah dominasi KAHMI dalam kampus. Terdengar kabar bahwa ada kesepakatan politik antara kelompok NU dan kelompok petahana (HMI) di kampus menjelang pemilihan rektor 2019, yaitu bahwa kelompok NU akan membantu petahana bernegosiasi ke pusat (Kemenag) agar lolos seleksi dengan catatan porsi jabatan kampus dibagi setara. Perubahan itu terlihat setelah pelantikan semua pejabat. Sebelumnya, porsi NU hanya satu untuk tingkat wakil rektor, namun sekarang dua dari empat wakil rektor diduduki oleh NU.

Dari pembahasan di atas masih terlihat bahwa UIN Bandung masih mendasarkan pemberian jabatan tidak hanya berdasar pada kompetensi atau keahlian, melainkan lebih pada afiliasi organisasi atau keluarga tertentu. Meskipun pada periode rektor 2019/2023 terdapat peningkatan jumlah perempuan yang menjabat pada posisi yang tinggi seperti wakil rektor dan dekan, namun seperti hasil penelitian Dewi,¹⁰⁸ perempuan yang menjabat tersebut bukan semata karena mereka adalah perempuan yang kompeten di bidangnya, melainkan juga karena mereka adalah perwakilan dari NU atau bagian dari tim sukses atau memiliki hubungan kedekatan/kekerabatan dengan yang berkuasa.

d. UIN Makassar

¹⁰⁸ Dewi, *Indonesian Women*; Dewi, *Pemimpin Kepala Daerah*.

UIN Makassar pada awalnya adalah IAIN yang didirikan pada 10 November 1965. Sebelumnya, IAIN Makassar merupakan cabang dari IAIN Yogyakarta dengan pendirian Fakultas Syariah pada tahun 1962, Fakultas Tarbiyah pada tahun 1964 dan Fakultas Ushuluddin pada tahun 1965. Ketiga fakultas ini diintegrasikan menjadi satu IAIN tersendiri yaitu IAIN Alauddin pada 10 November 1965. Seiring perkembangan jumlah fakultas yang didirikan, 10 Oktober 2005 IAIN Alauddin Makassar statusnya berubah menjadi UIN.¹⁰⁹ UIN Makassar juga baru melaksanakan pemilihan rektor berdasar PMA 68/2015 untuk pertama kalinya yang prosesnya dimulai pada 26 Maret 2019. Ada sembilan calon rektor yang lolos verifikasi pemenuhan syarat, satu di antaranya perempuan: Prof Dr H Bustani Ilyas, Prof H Muhammad Halifah Mustamu, Prof H Hamdan, Prof H Siti Aisyah, Prof Dr H Darussalam, Prof H M Ghalib, Prof H Muhammad Saleh Tajuddin, Prof Dr H Arifuddin dan Prof Dr H Mardan.¹¹⁰ Rektor terpilih yaitu Prof H Hamdan.

Berikut ini adalah hasil wawancara penulis dengan satu-satunya calon rektor perempuan, yaitu Prof H Siti Aisyah. Menurut beliau, ada dua profesor perempuan lain selain dirinya, namun secara usia sudah melewati batas maksimal untuk mendaftar, karena memang tidak semua dosen, baik laki-laki maupun perempuan, dapat meraih gelar akademik tertinggi ini dalam usia muda. Faktor lainnya yang menghalangi perempuan untuk mencalonkan diri sebagai rektor selain usia, menurutnya, adalah: "Ketidakberanian menembus *glass ceiling* dominasi laki-laki. Dugaan saya, perempuan memiliki integritas tinggi karena tidak mau 'bermain'". Saat ditanya tentang apakah ada kendala yang dihadapi saat proses pemilihan rektor, beliau menjawab bahwa tidak ada kendala bahkan beliau menyatakan bahwa dirinya mendapat dukungan di senat dan nilai wawancaranya bagus.

¹⁰⁹ UIN Alauddin. 2019. <https://uin-alauddin.ac.id/profil/sejarah-perkembangan>, diakses 6 Juni 2020 jam 05.32.

¹¹⁰ Ronalyw. 25 April 2019. Pemilihan Rektor UIN Tak Melalui Senat", <https://beritakotamakassar.fajar.co.id/berita/2019/04/25/pemilihan-rektor-uin-tak-melalui-senat/>, diakses 6 Juni 2020 jam 06.20; Tribun Makassar. 10 Juni 2019. "UIN Alauddin Makassar Pemilihan Rektor, Calon Tunggu Hasil Wawancara", <https://makassar.tribunnews.com/2019/06/10/uin-alauddin-makassar-pemilihan-rektor-calon-tunggu-hasil-wawancara>, diakses 6 Juni 2020 jam 07.08.

Beliau memberi link berita bahwa dirinya dinilai layak memimpin UIN Makassar.¹¹¹ Namun setelah itu, beliau menunjukkan kekesalannya: “Kalau bukan NU dan bukan....nggak bakal menang...kecuali beberapa rektor saat OTT yang selamat dan sesuai”. Saya klarifikasi tentang maksud ... [titik-titik] tersebut apakah itu maksudnya “laki-laki”. Beliau menjawab: “Betul”.¹¹² Profesor Siti Aisyah Kara merupakan salah seorang aktivis Muhammadiyah. Beliau lebih senior dari saya, lahir pada 31 Desember 1964 [55 tahun pada tahun 2020]. Penulis mengenalnya sebagai sesama alumni Australia dan dalam acara-acara nasional yang diselenggarakan Kemenag. Jawaban di atas menunjukkan bahwa kendala yang dihadapinya dalam pemilihan rektor adalah karena dia perempuan dan berasal dari Muhammadiyah, sementara pucuk pimpinan Kemenag berada di tangan orang NU, sehingga rektor terpilih cenderung berasal dari organisasi yang sama.

e. UIN Malang

UIN Malang didirikan pada tahun 1961 bersamaan dengan UIN Sunan Ampel Surabaya. Pada awal didirikannya, kedua UIN ini merupakan fakultas cabang IAIN Yogyakarta dengan Surabaya sebagai Fakultas Syari'ah dan Malang sebagai Fakultas Tarbiyah. Pada tahun 1964, didirikan lagi cabang Fakultas Ushuluddin. Ketiga cabang fakultas IAIN Yogyakarta ini kemudian digabung menjadi IAIN Sunan Ampel pada tahun 1965. Pada tahun 1997, bersamaan dengan pengalihan status semua fakultas cabang di IAIN se-Indonesia (sebanyak 33), Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Ampel di Malang berubah status menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN), atau lembaga yang otonom, terlepas dari IAIN Surabaya. Lalu berkat upaya yang sungguh-sungguh, pada 21 Juni 2004, STAIN Malang berubah status menjadi UIN, yang ketiga setelah UIN Jakarta dan UIN Yogyakarta.

UIN Malang baru pertama kali melaksanakan pemilihan calon rektor berdasar PMA 68/2015 pada tahun 2017. Terdapat tiga calon rektor, semuanya laki-laki, karena memang belum ada perempuan yang bergelar profesor pada tahun

¹¹¹Agus Nyomba. 9 Juli 2019. “Prof Aisyah Kara Dinilai Layak Nakhodai UIN Alauddin Makassar”, <https://makassar.sindonews.com/read/28243/1/prof-aisyah-kara-dinilai-layak-nahkodai-uin-alauddin-makassar-1562659679>, diakses 30 Maret 2020 jam 06.46.

¹¹² Aisyah Kara. 30-31 Maret 2020. Wawancara dengan penulis melalui WhatsApp.

tersebut. Ketiga calon rektor tersebut adalah: Rektor Petahana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Prof. Dr. Mudjia Rahardjo, M.Si, Prof. Dr. H. Abd Haris, M.Ag dan Prof. Moh. Khusnuridlo, M.Pd.¹¹³

Perempuan pertama yang meraih gelar profesor di UIN Malang adalah Prof. Dr. Mufidah pada 1 September 2018. Ketika penulis menanyakan apakah beliau berminat untuk mendaftar menjadi calon rektor pada suksesi berikutnya tahun 2021, beliau menjawab tidak, karena alasan usia, yang pada 10 September 2020 sudah mencapai 60 tahun.¹¹⁴ Perempuan kedua yang menjadi profesor adalah Profesor Umi Sumbulah pada 1 Mei 2019. Beliau ditunjuk menjadi Direktur Pascasarjana UIN Malang, Direktur Pascasarjana pertama perempuan. Saat penulis bertanya apakah beliau tertarik mendaftar sebagai calon rektor pada suksesi rektor tahun 2021, beliau menjawab: “Belum tahu Prof Nina, saya belum berpikir sejauh itu. Prof Nina daftar kan waktu itu? Oh ya kapan UIN Bandung suksesi lagi?” Penulis menjawab:

Iya, saya mendaftar, tapi belum memenuhi syarat jabatan sebelumnya. UIN Bandung akan suksesi lagi 2024. Saya memang ingin perempuan maju jadi pemimpin dan terdapat kemajuan yang signifikan periode ini. UIN Bandung sekarang ada dua dekan perempuan dan 1 WR, ini sangat menggembirakan. Keterpilihan memang tidak tercapai oleh saya, namun penggebrakan wacana perempuan bisa menjadi pemimpin sudah tercapai. Hal tersebut belum pernah terjadi sebelumnya.

Penulis pun mendorong Prof Umi untuk mencalonkan diri sebagai rektor pada sukses 2021 nanti. Beliau menjawab: “Saya lihat nanti Prof Nina, kalau sudah persoalan jabatan begitu biasanya rebutan dan ada yg main kasar....dan itu bukan saya...”. “Wah sampai ada main kasar, ngeri ya, padahal kita *educated academician*”. “Betul Prof...ngeri 🤔”. Jawaban Prof Umi ini sama dengan jawaban Prof Aisyah yang menyatakan bahwa perempuan tidak mau “bermain” karena mereka memiliki integritas yang tinggi. Bersaing di tengah dominasi laki-laki memang tidak mudah sehingga diperlukan kebijakan yang lebih kondusif yang bersifat afirmatif atau lebih mendorong perempuan menjadi pemimpin.

¹¹³ Abadi Wijaya. 24 Feruari 2017. “Tiga Nama Bakal Calon Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang”, <https://uin-malang.ac.id/r/170201/tiga-nama-bakal-calon-rektor-uin-maulana-malik-ibrahim-malang.html>, diakses 6 Juni 2020 jam 20.46.

¹¹⁴ Mufidah. 13 April 2020. Wawancara dengan penulis melalui WhatsApp.

Yang menjadi rektor terpilih UIN Malang adalah Prof. Dr. H. Abd Haris, M.Ag, yang di lingkungan NU, merupakan ketua LP Maarif, Jawa Timur.¹¹⁵ Hasil pemilihan ini menuaikan kekecewaan bagi petahana, satu-satunya calon dari institusi tempatnya bekerja, sementara dua calon lainnya berasal dari PTKI lain. Menurut pengakuan Prof. Dr. Mudjia Rahardjo, M.Si pada acara ILC 19 Maret 2019, dirinya merupakan calon terbaik. Setelah wawancara di Jakarta dia pun diberi ucapan selamat dan ditahan pulang karena pelantikan akan dilaksanakan Kamis, sehingga kemudian dia mendatangkan keluarganya ke Jakarta. Namun ternyata yang dilantik adalah calon lain, sehingga beliau menilai ada sesuatu yang janggal dalam proses tersebut karena yang direkomendasikan adalah dirinya, namun orang lain yang dilantik.¹¹⁶ Terpilihnya Prof. Dr. H. Abd Haris, M.Ag, yang berasal dari NU menunjukkan bahwa afiliasi ke NU merupakan salah satu faktor penting yang mendukung keterpilihan menjadi rektor.

f. UIN Ar-Raniry Aceh (UIN Aceh)

Pada awal berdirinya, UIN Aceh adalah IAIN yang terdiri dari Fakultas Syariah yang berdiri tahun 1960 dan Fakultas Tarbiyah yang berdiri tahun 1962 yang merupakan cabang dari IAIN Yogyakarta. Pada tahun 1962, berdiri juga Fakultas Ushuluddin sebagai fakultas swasta di Banda Aceh. Setelah itu, ketiga fakultas tersebut menjadi cabang dari IAIN Jakarta selama enam bulan dan sejak 5 Oktober 1963 menjadi IAIN Aceh yang berdiri sendiri. IAIN Aceh merupakan IAIN ketiga setelah IAIN Yogyakarta dan IAIN Jakarta. Seiring dengan penambahan fakultas yang dimilikinya, IAIN Aceh berubah menjadi UIN pada tahun 2013.¹¹⁷

¹¹⁵ Abdul Lathif. 28 Juli 2017. "Prof Abdul Haris Resmi Rektor UIN Malang", <https://www.timesindonesia.co.id/read/news/152977/prof-abdul-haris-resmi-rektor-uin-malang>, diakses 13 April 2020 jam 05.32.

¹¹⁶ Malang Post Online. 21 Maret 2019. "Nyanyian Sang Mantan Rektor UIN Maliki di ILC", <https://www.malangpostonline.com/Peristiwa/Hukum-dan-Kriminal/2019-03/14707/nyanyian-sang-mantan-rektor-uin-maliki-di-ilc>, diakses 10 Juni 2020 jam 19.58; Shodiq Ramadhan. 20 Maret 2020. "Kisah Calon Rektor UIN Malang yang Merasa Dipermalukan Kemenag", <https://suaraislam.id/kisah-calon-rektor-uin-malang-yang-merasa-dipermalukan-kemenag/>, diakses 13 April 2020 jam 05.40.

¹¹⁷ UIN Ar-Raniry. 8 April 2017. "Sejarah", <https://uin.ar-raniry.ac.id/index.php/id/pages/sejarah>, diakses 11 Juni 2020 jam 05.33.

UIN Aceh baru menyelenggarakan pemilihan rektor berdasar PMA 68/2015 pada Februari 2018. Ada 6 guru besar yang mendaftar menjadi bakal calon rektor, namun hanya lima yang terjaring menjadi calon rektor yang selanjutnya diajukan ke Kemenag untuk mengikuti uji kepatutan dan kelayakan. Sama dengan UIN Malang, semua calon rektor UIN Aceh adalah laki-laki. Saat itu hanya ada satu profesor perempuan yang memenuhi syarat pendaftaran sebagai bakal calon rektor, yaitu Prof Eka Sri Mulyani, yang baru saja diangkat menjadi Dekan Fakultas Psikologi. Berikut ini adalah wawancara penulis dengan Prof Eka Sri Mulyani:

Penulis (P): *Apa faktor yang menghalangi perempuan tidak mendaftar menjadi calon rektor?*

Eka (E): “Secara pribadi saya merasa masih junior. Masih ingin proses pematangan yg lebih. Masih ingin belajar lagi. Secara prinsipil tidak ada kendala. Hanya masalah psikis saja. Merasa diri tidak siap”.

P: *Merasa tidak siap itu, selain karena faktor usia yang masih muda, apakah ada faktor lain? Misal ketakutan distigma atau khawatir tidak lolos? [maaf]*

E: “Kalau khawatir tidak lolos sih tidak sama sekali. Tidak siap dengan beban tanggung jawab besar di posisi rektor. Sementara fase pembelajaran manajerial tidak kuat. Saya pikir rektor bukan masalah keilmuan semata. Tapi juga kemampuan manajerial. Termasuk pengetahuan tentang perencanaan keuangan dan lain-lain. Bila tidak, kita bisa jadi bulan-bulanan, bila menyerahkan sepenuhnya kepada anak buah. Saat pemilihan rektor saya baru saja menjabat sebagai dekan. Sedang belajar memimpin di level fakultas. Karena lama berkuat dengan penelitian sebelumnya.”

“Oh ya satu lagi yg membuat saya tidak memilih untuk mendaftar. Proses pemilihan rektor tidak terlihat seperti politik akademik dan keilmuan, yang idealnya menjadi semangat demokrasi di perguruan tinggi”.

P: *Saya belum faham maksudnya? Maksudnya tidak ada transparansi dan fair game? Boys club?*

E: “Perpolitikan untuk kekuasaan dan kelompok. Bukan untuk perubahan dan perbaikan yg sesungguhnya.”

Dari kutipan di atas, terdapat kesamaan jawaban antara jawaban Prof Umi Sumbullah, Prof Aisyah dan Prof Eka bahwa proses pemilihan rektor itu begitu politis dan sifatnya berdasar kelompok, belum mencerminkan semangat demokrasi kampus yang idealnya menjadi model pelaksanaan demokrasi bagi dunia luar kampus pada umumnya.

Dari semua uraian pada subbab ini dapat diketahui bahwa partisipasi perempuan dibanding laki-laki masih jauh dari seimbang, sehingga diperlukan kebijakan afirmatif untuk mendorong partisipasi perempuan dalam proses pemilihan rektor. Rekapitulasi partisipasi perempuan dalam proses pemilihan rektor yang sudah dibahas pada subbab ini dapat dilihat di Tabel I Lampiran 2.

16. Apa Upaya yang Dapat Dilakukan Perempuan dan Kementerian Agama untuk Meningkatkan Partisipasi Perempuan dalam Pencalonan sebagai Rektor di PTKI?

Mengingat para dosen perempuanlah yang mengetahui kendala yang dihadapinya, penulis bertanya kepada para dosen perempuan tentang usulan mereka untuk meningkatkan partisipasi perempuan dalam pemilihan Ketua/Rektor di PTKI. Berikut misalnya jawaban Prof Aisyah: “Perlu ada group untuk pembibitan calon-calon Rektor dan harus ada *collective action*”. Penulis meminta elaborasi lebih lanjut tentang yang dimaksudkannya dengan *collective action*: “Kita buat WA khusus Prof atau calon rektor yang memenuhi syarat untuk tempat sharing strategi dan lain-lain dan group ini harus punya power melakukan negosiasi di Kemenag”.

Agak sama dengan jawaban di atas, Prof Eka juga menekankan pentingnya *collective action* atau adanya *support network* untuk meningkatkan partisipasi perempuan dalam pencalonan sebagai rektor:

[1] Calon rektor perempuan harus memperkuat diri dengan baik. Tidak hanya menjadi penggembira saja. [2] Tapi [harus benar-]benar didorong oleh motivasi yang kuat dan memiliki kesempatan serta pengalaman yang memadai sebelumnya. [3] Buat kaukus persiapan, sebagai bentuk afirmasi. Kaukus penyiapan rektor perempuan. Mungkin melalui PSGA [Pusat Studi Gender dan Anak]? [4] Jejaring juga perlu. Yang pasti tidak bisa bergerak sendiri.”

Dari jawaban Prof Aisyah dan Prof Eka di atas dapat disimpulkan bahwa memang perlu dilakukan persiapan yang matang bagi para dosen perempuan sebelum mencalonkan diri sebagai rektor dan diperlukan *support network* atau *collective action*, bisa menggunakan WAG para profesor perempuan untuk berbagi tips sukses mencalonkan diri sebagai rektor atau melalui PSGA setempat atau se-Indonesia, tidak bisa sendiri.

Sementara untuk mengetahui upaya yang telah dilakukan Kemenag, pada 5 Juni 2020, penulis bertanya kepada Prof Kamaruddin Amin, yang saat pemberlakuan PMA 68/2015 berperan mengawal pelaksanaan kebijakan ini. Namun beliau tidak merespon, mungkin karena sejak 16 Maret 2020 beliau sudah berpindah posisi dari Dirjen Pendis menjadi Dirjen Bimbingan Masyarakat Islam.¹¹⁸ Kemudian pada tanggal yang sama, penulis juga bertanya kepada Direktur PTKI, Prof Arskal Salim. Berikut adalah pertanyaan penulis dan jawaban beliau:

P: *"Apakah pernah ada atau pernah terpikir untuk Kemenag melakukan upaya meningkatkan partisipasi dosen perempuan dalam pemilihan rektor mengingat baru ada 6 rektor perempuan dari 58 PTKI (baru sekitar 10%)?"*

Prof Arskal Salim: Ada kriteria meritokrasi yang jadi pedoman, sehingga siapapun yang memenuhi kriteria tersebut baik perempuan maupun laki-laki dapat dipromosikan menjadi pejabat. Pengalaman beberapa tahun terakhir ini telah menunjukkan upaya meningkatkan partisipasi dosen perempuan yang memiliki kualitas dan kapasitas untuk menjadi pejabat.¹¹⁹

Saat ditanyakan lebih lanjut tentang upaya kongkrit dan contoh pengalaman beberapa tahun terakhir untuk meningkatkan partisipasi dosen perempuan, beliau tidak merespon lebih lanjut. Mungkin baginya meritokrasi, yang memberi ruang bagi laki-laki dan perempuan secara sama, dianggap sudah cukup, tanpa melihat kendala lain yang mungkin dihadapi perempuan, yang tidak sama dengan laki-laki dalam budaya patriarki, seperti ilustrasi pada Gambar 2 di Bab II.

Sebagai bagian dari perangkat negara, idealnya Kemenag melakukan *gender mainstreaming* atau upaya pengarusutamaan gender seperti yang dituangkan dalam Inpres No 9 Tahun 2000. Penting juga bagi Kemenag melaksanakan CEDAW yang sudah diratifikasi Indonesia melalui UU No. 7 Tahun 1984 tentang Ratifikasi Konvensi PBB tentang Penghapusan segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan. Berdasar Konvensi tersebut, sebagaimana yang sudah ditulis pada Bab I, bahwa sebuah kebijakan yang nampak memperlakukan laki-laki dan perempuan secara sama, namun jika hasilnya masih menghalangi perempuan untuk menikmati hasil yang sama, maka itu merupakan diskriminasi tidak langsung karena diskriminasi bisa terjadi walau tanpa iktikad atau niat untuk

¹¹⁸ Kementerian Agama RI. 16 Maret 2020. "Lantik Dirjen Bimas Islam Menag Beri Perhatian pada Penerangan Umat", <https://haji.kemenag.go.id/v4/lantik-dirjen-bimas-islam-menag-beri-perhatian-pada-penerangan-umat>, diakses 11 Juni 2020 jam 05.47.

¹¹⁹ Arskal Salim. 5 Juni 2020. Wawancara dengan penulis melalui WhatsApp.

mendiskriminasi sekalipun.¹²⁰ Oleh karena itu, direkomendasikan kepada Kemenag untuk merevisi PMA 68/2015 agar memiliki keberpihakan pada kelompok yang tertinggal yaitu perempuan dengan memberikan afirmasi.

Di antara afirmasi yang diusulkan adalah dengan melakukan revisi pada Pasal 3 PMA 68/2015 sebagai berikut:

1. Menambahkan kata “perempuan diutamakan” pada Pasal 3 a.1 sehingga menjadi sebagai berikut:

Pasal 3

Persyaratan bakal calon Rektor/Ketua:

a. Umum

1. berstatus Pegawai Negeri Sipil yang memiliki pengalaman jabatan sebagai Dosen, **perempuan diutamakan**;

Usulan revisi ini di antaranya berdasar pada contoh iklan USAID di Afghanistan yang penulis kutip pada Bab I dan usulan Prof Marhumah untuk menarasikan pentingnya keterlibatan perempuan pada “klausul” PMA 68/2015.

Atau

2. Tidak mensyaratkan pengalaman managerial, namun setelah terpilih menjadi Rektor/Ketua, dilakukan mentoring atau training manajemen dari mantan rektor, misal selama 3-6 bulan pertama setelah terpilih. Revisi yang diusulkan adalah sebagai berikut:

4. Memiliki pengalaman managerial pada perguruan tinggi paling rendah sebagai Ketua Jurusan atau sebutan lain paling singkat 2 (dua) tahun, **kecuali perempuan**.

Usulan revisi ini di antaranya berdasar pada hasil wawancara dengan Nani dari IAIN Bukittinggi yang merekomendasikan untuk **membuat pengecualian** bagi perempuan jika ia tidak memenuhi salah satu syarat: “Jika dari persyaratan itu tidak ada perempuan [yang mendaftar], harus ada keberpihakan kepada perempuan, **buat pengecualian** ... perlu afirmasi [untuk perempuan].”¹²¹ Penulis,

¹²⁰ Yentriyani dan Madanih, *Pedoman Pengujian Kebijakan*.

¹²¹ Nani, Wawancara dengan penulis.

yang pernah menghadapi situasi yang sama dengan Nani, memiliki pemikiran yang sama.

Atau

3. Di persyaratan umum Pasal 3 ditambah satu klausul lagi yaitu sebagai berikut:

Persyaratan bakal calon Rektor/Ketua:

a. Umum

10. Representasi calon rektor perempuan dari setiap kampus minimal 50 persen dari semua calon rektor yang diajukan.

Usulan revisi ini juga berdasar pada hasil wawancara dengan Nani yang merekomendasikan adanya **ketentuan persentase supaya ada keterwakilan** dari perempuan.¹²² Untuk lebih jelasnya, semua usulan revisi ini terangkum dalam Tabel II pada Lampiran 3.

Dari semua usulan revisi di atas, yang nampaknya paling efektif untuk menggenjot jumlah rektor perempuan adalah **usulan penambahan persyaratan umum Pasal 3 a.10: “Representasi calon rektor perempuan dari setiap kampus minimal 50 persen dari semua calon rektor yang diajukan”**. Langkah afirmasi ini juga sejalan dengan UU No. 10 Tahun 2008 dan UU No. 2 Tahun 2011 yang melakukan afirmasi representasi perempuan pada partai politik sebanyak 30 persen. Namun penulis memilih rujukan yang lebih baru, yaitu berdasar pada inisiatif PBB yang dinamakan “*Planet 50-50 by 2030: Step It Up for Gender Equality*”, yang sudah didukung oleh KemenPPPA,¹²³ seperti yang telah dibahas pada Bab II. Dengan dilakukannya revisi sesuai usulan di atas, Kemenag akan menjadi salah satu lembaga terdepan dalam mendukung pencapaian SDGs, terutama Tujuan 5 yaitu Kesetaraan Gender, dan mengimplementasikan *gender mainstreaming* dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Jika revisi ini dilakukan Kemenag, hal ini juga bisa menghapuskan *stereotype* bahwa Kemenag merupakan lembaga patriarki yang hanya didominasi oleh laki-laki.

¹²² *Ibid*

¹²³ Puspita, “Menteri PPA”.

BAB IV

PENUTUP

16. Simpulan

Dari pembahasan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa:

a. PMA 68/2015 merupakan salah satu upaya Kementerian Agama untuk mengatasi polarisasi di kampus dalam pemilihan rektor. Selama ini, praktek pemilihan rektor terdiri dari kompetisi dua kubu, utamanya berbasis organisasi extra kampus (HMI atau PMII) atau organisasi masa (Muhammadiyah atau Nahdlatul Ulama/NU). Selain itu, sebelum diberlakukannya PMA 68/2015, terdapat kemungkinan adanya *money politic* berupa “penyogokan” dari para calon rektor pada para pemilih mereka yaitu anggota senat. Diberlakukannya PMA 68/2015 menimbulkan pro dan kontra. Mereka yang tidak setuju beralasan bahwa PMA 68/2015 menjadikan demokrasi di kampus menjadi kurang optimal karena senat tidak lagi memiliki hak suara, hak suara sepenuhnya ada di tangan Menag, dan dikhawatirkan akan menimbulkan kolusi, korupsi dan nepotisme di lingkungan Kemenag. Sementara mereka yang setuju terhadap PMA 68/2015 beralasan bahwa regulasi ini dapat menghilangkan kecenderungan kubu-kubuan dalam agenda pemilihan rektor di kampus. Dalam perdebatan tersebut, tidak ada yang mempermasalahkan tentang kepemimpinan perempuan, walau jumlah rektor perempuan baru mencapai sekitar 10 persen.

2. Selama ini jabatan di kampus PTKI pada umumnya hanya diduduki laki-laki saja dan perempuan masih merupakan kelompok minoritas yang kurang diperhitungkan. Namun seiring berjalannya waktu, pada abad 21, semakin banyak dosen perempuan yang meraih gelar doktor dan sebagian kecil mereka sudah meraih gelar professor, sehingga mereka dapat berpartisipasi dalam proses pemilihan rektor. Namun berbeda dengan laki-laki yang pada umumnya lebih mudah memenuhi syarat yang ditentukan PMA 68/2015, perempuan tidaklah demikian. Kendala yang dihadapi perempuan di antaranya adalah tidak adanya dukungan dari keluarga, memiliki afiliasi organisasi yang berbeda dengan Menag dan belum terpenuhinya syarat administratif. Untuk memenuhi syarat administratif, seseorang harus menjabat paling rendah sebagai Ketua Jurusan dan dasar

pemilihan/penunjukkan ini bukan hanya pada keahlian atau kemampuan akademik seseorang semata. Pada umumnya laki-laki lebih mudah dipercaya dan diberi jabatan dibanding perempuan. Sikap menafikan perempuan dalam kompetisi ini sudah sedikit berubah pada lima sampai sepuluh tahun terakhir ini. Perlahan tapi pasti, seiring dengan majunya pendidikan perempuan, di berbagai kampus sudah mulai terlihat partisipasi perempuan dalam proses pemilihan calon rektor, walau jumlah mereka masih sedikit, sehingga jumlah perempuan yang terpilih sebagai rektor pun baru 6 dari 58 PTKIN yang ada (sekitar 10 persen), sehingga masih diperlukan kebijakan afirmatif untuk mendukung kepemimpinan perempuan.

Terpilihnya perempuan sebagai rektor menunjukkan perubahan mindset, yang awalnya hanya memandang perempuan sebagai makhluk sekunder, menjadi manusia seutuhnya yang memiliki capabilitas yang sama. Perubahan mindset ini tidak berjalan dengan begitu saja, melainkan sebagai hasil dari perjalanan panjang menuju kesetaraan dan keadilan gender oleh kelompok Muslim progresif yang melakukan reinterpretasi terhadap masalah kepemimpinan perempuan dan terutama merupakan hasil usaha pemerintah melalui kebijakannya. Yaitu melalui: Pasal 28 H (2) UUD NRI 1945 yang memberikan ruang bagi *affirmative action*; UU No 7/1984 yang anti diskriminasi terhadap perempuan; Inpres tentang Gender Mainstreaming yang meminta seluruh kementerian dan lembaga untuk mengintegrasikan perspektif gender dalam pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang mereka, serta kebijakan lainnya untuk menggenjot partisipasi perempuan di arena politik dan kehidupan publik lainnya. Juga sebagai bagian dari warga dunia, Indonesia telah menunjukkan komitmennya dengan menyepakati untuk mencapai MDGs dan SDGs dengan mengintegrasikan tujuan-tujuan tersebut dalam tujuan pembangunan Indonesia.

17. Rekomendasi

Berdasar simpulan di atas direkomendasikan sebagai berikut:

- a. Agar pihak kampus PTKI memilih seseorang di jabatan tertentu secara profesional atau dengan sistem meritokrasi, dimana seseorang dipilih berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan faktor politik, ras, agama, asal usul, jenis kelamin, dan kondisi

kecacatan;¹²⁴ dan secara perlahan meninggalkan tradisi lama “membagi-bagi jabatan” berdasar afiliasi seseorang pada organisasi tertentu atau karena ikatan kerabatan atau karena merupakan tim suksesnya.

b. Agar Kementerian Agama merevisi PMA 68/2015 dengan melakukan afirmasi untuk mendukung kepemimpinan perempuan. Yaitu dengan (1) penambahan kata bahwa **“perempuan diutamakan”** pada Pasal 3 a.1; **atau** (2) memberikan keringanan pemenuhan syarat pengalaman managerial, namun jika terpilih maka dilakukan pendampingan atau training capacity building. Usulan revisi yang diajukan untuk Pasal 3 a. 4 adalah: **“memiliki pengalaman manajerial pada perguruan tinggi paling rendah sebagai Ketua Jurusan atau sebutan lain paling singkat 2 (dua) tahun, kecuali perempuan”**; **atau** (3). Menambahkan poin baru di Pasal 3a yaitu: **10. Representasi calon rektor perempuan dari setiap kampus minimal 50 persen dari semua calon rektor yang diajukan.** Secara lebih jelasnya, semua usulan revisi ini terangkum dalam Tabel II pada Lampiran 3.

Dari semua usulan revisi di atas, untuk meningkatkan jumlah rektor perempuan, yang paling direkomendasikan adalah penambahan persyaratan umum a.10: **“Representasi calon rektor perempuan dari setiap kampus minimal 50 persen dari semua calon rektor yang diajukan”**. Langkah afirmasi ini sesuai dengan inisiatif PBB yang dinamakan *“Planet 50-50 by 2030: Step It Up for Gender Equality”*, yang sudah didukung oleh KemenPPPA. Dengan dilakukannya revisi sesuai usulan di atas, Kemenag dapat menjadi salah satu lembaga terdepan dalam mendukung pencapaian SDGs, terutama Tujuan 5 yaitu Kesetaraan Gender, dan mengimplementasikan gender mainstreaming dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Jika ini dilakukan Kemenag, hal ini juga bisa menghapuskan *stereotype* bahwa Kemenag merupakan lembaga patriarki yang hanya didominasi oleh laki-laki.

¹²⁴ Sumarman. 5 Juni 2020. “Reaktualisasi Nilai-nilai Pancasila dalam Tata Kelola Pemerintahan. Materi Diskusi Panel BS Ideologi yang disampaikan kepada Peserta PPRA 60. Jakarta: Lemhannas RI, slide ke-17.

DAFTAR PUSTAKA

I. BUKU

Abu Zaid, Nasr. 2006. "The Nexus of Theory and Practice" dalam *The New Voices of Islam. Rethinking Politics and Modernity*. Mehran Kamrava (ed). Berkeley and Los Angeles: University of California Press.

al-Munawar, Said Agil. 1999. "Kepemimpinan Perempuan dalam Islam", dalam Shafiq Hasyim (ed). *Kepemimpinan Perempuan dalam Islam*. Jakarta: Jaringan Pendidikan Pemilih untuk Rakyat (JPPR).

Budiman, Arief. 1982. *Pembagian Kerja Secara Seksual*. Cet ke2. Jakarta: Gramedia.

Dewi, Kurniawati Hastuti. 2015. *Indonesian Women and Local Politics: Islam, Gender and Networks in Post-Suharto Indonesia*. Singapore: NUS Press and Kyoto University Press.

Dewi, Kurniawati Hastuti. 2017. *Pemimpin Kepala Daerah dalam Jejaring Oligarki Lokal*. (ed.). Jakarta: LIPI Press.

Engineer, Asghar Ali (1992). *The rights of women in Islam*. London: C. Hurst & Co.

Harding, Sandra. 1987. "Introduction: Is There a Feminist Methods" dalam *Feminism and Methodology. Social Science Issues* (ed). Indiana: Indiana UP.

Hasyim, Shafiq. 1999. "Catatan Pengantar" dalam *Kepemimpinan Perempuan dalam Islam* (ed). Jakarta: Jaringan Pendidikan Pemilih untuk Rakyat (JPPR).

Kathir, Ibn. Tt. *Tafsir Al-Qur'an al-Karim*.
<http://www.altafsir.com/Tafasir.asp?tMadhNo=0&tTafsirNo=7&tSoraNo=4&tAyahNo=34&tDisplay=yes&Page=3&Size=1&LanguageId=1>, diakses 29 Mei 2020 jam 12.59.

Mernissi, Fatima. 1991. *The Veil and the Male Elite. A Feminist Interpretation of Women's Rights in Islam*. USA: Addison-Wesley Publishing Company.

Naisbitt, John and Aburdene, Patricia. 1990. *Megatrends 2000: Ten New Directions for the 1990's*. New York City: William Morrow & Co.

Nurmila, Nina. 2009. *Women, Islam and Everyday Life. Renegotiating Polygamy in Indonesia*. London: Routledge.

Sasmita dkk. 2012. *Parameter Kesetaraan Gender dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan*. cet ke2. Jakarta: Kemenkumham, KemenPPPA dan Kemendagri RI,

Scheman, Naomy. 1993. *Engenderings. Construction of Knowledge, Authority and Privilege*. New York: Routledge.

Taufiqurokhman. 2014. *Kebijakan Publik. Pendelegasian Tanggung Jawab Negara kepada Presiden Selaku Penyelenggara Pemerintahan*. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Moestopo Beragama Pers.

Umar, Nasaruddin. 1999. *Argumen Kesetaraan Jender Perspektif Al-Qur'an*. Jakarta: Paramadina.

Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al-Qur'an. 2011. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung: Mizan

Yentriyani, Andy dan Madanih, Dahlia. 2016. *Pedoman Pengujian Kebijakan Konstitusional untuk Pemenuhan Hak Konstitusional dan Penghapusan Diskriminasi terhadap Perempuan*. Jakarta: Komnas Perempuan.

II. JURNAL

Gorelick, Sherry. December, 1991. "Contradictions of Feminist Methodology", *Gender and Society*, Vol. 5, No. 4: 459-477.

Muadi, Sholih, MH, Ismail dan Sofwani, Ahmad. Desember 2020. "Konsep dan Kajian Teori Perumusan Kebijakan Publik", *Jurnal Review Politik*, Vol. 05, No. 02.

Nurmila, Nina. 2015. "Pengaruh Budaya Patriarki terhadap Pemahaman Agama dan Pembentukan Budaya," *Karsa, Jurnal Sosial&Budaya Keislaman*, Vol. 23, No. 1: 1-16.

Smith-Hefner, Nancy J. 2005. "The New Muslim Romance: Changing Pattern of Courtship and Marriage among Educated Javanese Youth", *Journal of Southeast Asian Studies* Vol. 36 No. 3: 441-59.

Syafrawati. September 2006. "Pencapaian Tujuan MDGs Bidang Kesehatan di Indonesia", *Jurnal Kesehatan Masyarakat* I (1), file:///C:/Users/peserta.LEMHANNAS/Downloads/1-1-1-SM.pdf, diakses 25 Mei 2020 jam 05.48.

III. PERUNDANG-UNDANGAN

DPR RI. 31 Maret 2008. "UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 10 TAHUN 2008 TENTANG PEMILIHAN UMUM ANGGOTA DEWAN PERWAKILAN RAKYAT, DEWAN PERWAKILAN DAERAH, DAN DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH", http://www.dpr.go.id/dokidih/document/uu/UU_2008_10.pdf, diakses 26 April 2020 jam 12.42.

Itjen Kemenag RI. 2015. "Peraturan Menteri Agama Nomor 68 Tahun 2015 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Rektor dan Ketua pada Perguruan Tinggi Keagamaan yang Diselenggarakan oleh Pemerintah", <http://itjen.kemenag.go.id/sirandang/peraturan/4735-68-peraturan-menteri-agama->

nomor-68-tahun-2015-tentang-pengangkatan-dan-pemberhentian-rektor-da, diakses 10 Mei 2020 jam 09.46.

MPR RI. 18 Agustus 2000. "PERUBAHAN KEDUA UNDANG-UNDANG DASAR NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 1945"
<http://ditjenpp.kemenkumham.go.id/arsip/In/1945/UUD1945PerubahanKedua.pdf>, diakses 26 April 2020 jam 06.27.

Presiden Republik Indonesia. 2000. "Inpres No. 9 Tahun 2000 tentang PUG",
<https://www.kemenkeu.go.id/sites/default/files/inpres-no.-9-tahun-2000-tentang-pug.pdf>, diakses 16 Mei 2020 jam 06.37

Presiden RI. 2003. "UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 12 TAHUN 2003 TENTANG PEMILIHAN UMUM ANGGOTA DEWAN PERWAKILAN RAKYAT, DEWAN PERWAKILAN DAERAH, DAN DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH",
<file:///C:/Users/peserta.LEMHANNAS/Downloads/UU%20Nomor%2012%20Tahun%202003.pdf>, diakses 18 Mei 2020 jam 10.03.

Presiden Republik Indonesia. 2008. "UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 10 TAHUN 2008 TENTANG PEMILIHAN UMUM ANGGOTA DEWAN PERWAKILAN RAKYAT, DEWAN PERWAKILAN DAERAH, DAN DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH",
http://www.dpr.go.id/dokidih/document/uu/UU_2008_10.pdf, diakses 27 Mei 2020 jam 14.57.

Presiden Republik Indonesia. 4 Juli 2017. "PERATURAN PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 59 TAHUN 2017 TENTANG PELAKSANAAN PENCAPAIAN TUJUAN PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN",
https://www.sdg2030indonesia.org/an-component/media/upload-book/A_Perpres_Nomor_59_Tahun_2017.pdf, diakses 25 Mei 2020 jam 07.16.

Presiden Republik Indonesia. 15 Januari 2011. "UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 2 TAHUN 2011 TENTANG PERUBAHAN ATAS UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2008 TENTANG PARTAI POLITIK",
http://www.dpr.go.id/dokidih/document/uu/UU_2011_2.pdf, diakses 18 Juni 2020 jam 14.10.

Presiden Republik Indonesia. 15 Agustus 2017. "UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 7 TAHUN 2017 TENTANG PEMILIHAN UMUM",
[file:///C:/Users/peserta.LEMHANNAS/Downloads/Undang-Undang-tahun-2017-UU-07-2017%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/peserta.LEMHANNAS/Downloads/Undang-Undang-tahun-2017-UU-07-2017%20(3).pdf), diakses 18 Juni 2020 jam 14.06;

IV. SUMBER LAINNYA

Anonymous. 30 September 2015. "Jerih Payah Ibu Almirzanah",
<http://kolomyazid.blogspot.com/2015/09/belum-juga-sebulan-aku-mengenal.html>, diakses 31 Maret 2020 jam 08.22.

Armidis. 22 Maret 2019. "Kebijakan Menag Lukman Sebabkan Jual Beli Jabatan di UIN", <https://www.alinea.id/nasional/jual-beli-jabatan-di-uin-karena-menag-lukman-b1XcT9i3j>, diakses 30 Mei 2020 jam 15.43.

Berdikari Online. 7 Juni 2018. "Memahami Kebijakan Afirmatif di Indonesia", <http://www.berdikarionline.com/memahami-kebijakan-afirmatif-di-indonesia/>, diakses 26 April 2020 jam 11.06.

BHP. 2020. "Entry Level Opportunities," <https://au.indeed.com/Female-Encouraged-to-Apply-jobs?vjk=e6927b7e2db07ca7>, diakses pada 29 Januari 2020 jam 15.20.

Cabinet Office, Government of Japan. n.d. "Society 5.0", https://www8.cao.go.jp/cstp/english/society5_0/index.html, diakses 27 Mei 2020 jam 14.09.

Daihani, Dadan Umar. Maret 2020. "Mewujudkan Indonesia 4.0 dalam Perspektif Wasantara". Materi yang Disampaikan kepada Peserta PPRA 60. Jakarta: Lemhannas RI.

Dinus. Tanpa tahun. "Teori Kepemimpinan", [https://dinus.ac.id/repository/docs/ajar/TEORI_KEPEMIMPINAN\(TM_3-4\).pdf](https://dinus.ac.id/repository/docs/ajar/TEORI_KEPEMIMPINAN(TM_3-4).pdf), diakses 16 Juli 2020 jam 12.12.

Dirjen Pendis Kementerian Agama. 21 Maret 2019. "Kemenag: PMA 68/2015 Bertujuan Kurangi Polarisasi Politik Masyarakat Kampus," <http://pendis.kemenag.go.id/index.php?a=detil&id=10258>, diakses 30 Mei 2020 jam 07.03.

Febriana, Ika Kartika. 18 Pebruari 2019. "Salah Paham atas Kebijakan Afirmatif bagi Perempuan", <https://magdalene.co/story/salah-paham-atas-kebijakan-afirmatif-bagi-perempuan>, diakses 26 April 2020 jam 11.03.

Hasyim, Syafiq. 5 Februari 2020. "Meskipun HMI Tapi NU: NUHMI", <https://geotimes.co.id/kolom/meskipun-hmi-tapi-nu-nuhmi/>, diakses 14 Juni 2020 jam 08.09.

Hitachi. 2020. "Society 5.0: Aiming for a New Human-centered Society", <https://www.google.com/search?q=society+1.0+to+5.0&source=lnms&tbn=isch&sa=X&ved=2ahUKEwi3xNSAvNPpAhUSb30KHd-YBJ4QAUoAXoECAwQAw&biw=1366&bih=608#imgsrc=3MPU-m-099yRUM>, diakses 27 Mei 2020 jam 14.12.

Hitachi. 2017. "Society 5.0: Aiming for a New Human-centered Society. Japan's Science and Technology Policies for Addressing Global Social Challenges", https://www.hitachi.com/rev/archive/2017/r2017_06/trends/index.html, diakses 27 Mei 2020 jam 18.35.

INFID. 2017. "Sustainable Development Goals", <https://www.sdg2030indonesia.org/>, diakses 26 April 2020 jam 13.06.

Intronews. 10 Mei 2019. Professor Aan Hasanah Calon Terpantas Rektor UIN Bandung 2019 I Kampus Go International," <http://www.intronews.my.id/2019/05/prof-aan-hasanah-calon-terpantas-rektor.html>, diakses 5 Juni 2020 jam 05.14.

Jabar Ekspres, Senin 25 Maret 2019. "Mekanisme Pemilihan Rektor Harus Direvisi", <https://jabarekspres.com/2019/mekanisme-pemilihan-rektor-harus-direvisi/>, diakses 13 April 2020 jam 04.56.

Kabarkota.com. 1 Februari 2016. "Babak Baru UIN: Senat UIN Sunan Kalijaga Bantah Menteri Agama", <https://kabarkota.com/babak-baru-uin-senat-uin-sunan-kalijaga-bantah-menteri-agama/>, diakses 31 Maret 2020.

Kabarkota.com. 9 Maret 2016. "Gagal bertemu Menag Senat UIN Yogya Tetap Tolak PMA 68", <https://kabarkota.com/gagal-bertemu-menag-senat-uin-yogya-tetap-tolak-pma-68/>, diakses 30 Mei 2020 jam 17.36.

Kementerian Agama RI. 16 Maret 2020. "Lantik Dirjen Bimas Islam Menag Beri Perhatian pada Penerangan Umat", <https://haji.kemenag.go.id/v4/lantik-dirjen-bimas-islam-menag-beri-perhatian-pada-penerangan-umat>, diakses 11 Juni 2020 jam 05.47.

Kemdikbud. 2016. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/> diakses 16 Juli 2020 jam 05.39.

Kesmas. 2 April 2020. "Millenium Development Goals (MDGs)", <http://www.indonesian-publichealth.com/millennium-development-goals-mdgs/>, diakses 25 Mei 2020 jam 05.33.

Knutsen, Ashleen. 2017. "What is the Planet 50-50 Campaign?", <https://yourdream.liveyourdream.org/2017/10/what-is-the-planet5050-campaign/>, diakses 31 Mei 2020 jam 04.57.

Lathif, Abdul. 28 Juli 2017. "Prof Abdul Haris Resmi Rektor UIN Malang", <https://www.timesindonesia.co.id/read/news/152977/prof-abdul-haris-resmi-rektor-uin-malang>, diakses 13 April 2020 jam 05.32

Lovseth, Andrew. 10 September 2016. "Gender Equity in Ultimate", <https://medium.com/@andrewlovseth/gender-equity-in-ultimate-2c0e4571b0a6>, diakses 26 April 2020 jam 14.30.

Malang Post Online. 21 Maret 2019. "Nyanyian Sang Mantan Rektor UIN Maliki di ILC", <https://www.malangpostonline.com/Peristiwa/Hukum-dan-Kriminal/2019-03/14707/nyanyian-sang-mantan-rektor-uin-maliki-di-ilc>, diakses 10 Juni 2020 jam 19.58.

Masykuri, Romel. 19 November 2014. "Jati diri PMII adalah NU", <https://news.okezone.com/read/2014/11/19/65/1067877/jati-diri-pmii-adalah-nu>, diakses 14 Juni 2020 jam 08.09.

Noer, Rosita S. Maret 2020. "Mewujudkan Indonesia 4.0 dalam Perspektif Wasantara". Materi yang Disampaikan kepada Peserta PPRA 60. Jakarta: Lemhannas RI

Nurmila, Nina. 16 Juni 1997. "Indonesian Muslim Women's Dilemma of Dual Role". Unpublished Research Paper. Perth: Murdoch University.

Nurmila, Nina. 1 Maret 2019. "Gender dalam Islam. Panduan Perkuliahan pada Program Studi S3 Ahwal al-Syahshiyah". Bandung: UIN SGD.

Nyomba, Agus. 9 Juli 2019. "Prof Aisyah Kara Dinilai Layak Nakhodai UIN Alauddin Makassar", <https://makassar.sindonews.com/read/28243/1/prof-aisyah-kara-dinilai-layak-nahkodai-uin-alauddin-makassar-1562659679>, diakses 30 Maret 2020 jam 06.46.

Panuluh, Sekar dan Fitri, Meila Riskia. Oktober 2016. "Perkembangan Pelaksanaan *Sustainable Development Goals* (SDGs)". Jakarta: Infid, [https://www.sdg2030indonesia.org/an-component/media/upload-book/Briefing paper No 1 SDGS -2016-Meila Sekar.pdf](https://www.sdg2030indonesia.org/an-component/media/upload-book/Briefing%20paper%20No%201%20SDGS%20-2016-Meila%20Sekar.pdf), diakses 19 Mei 2020 jam 05.28.

Pokrol, Bung. 18 Pebruari 2009. "Affirmative Action", <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/cl6904/affirmative-action/>, diakses 25 April 2020 jam 06.39.

Puspita, Ratna. 8 Oktober 2019. "Menteri PPA: Indonesia Menuju Planet 50:50", <https://republika.co.id/berita/pz1yjp428/menteri-pppa-indonesia-menuju-planet-5050>, diakses 31 Mei 2020 jam 05.00.

Sustainable Development Solutions Networks (SDSN). Tt. "Indicators and Monitoring Frameworks", <https://indicators.report/targets/5-5/>, diakses 31 Mei 2020 jam 04.22.

Shodiq Ramadhan. 20 Maret 2020. "Kisah Calon Rektor UIN Malang yang Merasa Dipermalukan Kemenag," <https://suaraislam.id/kisah-calon-rektor-uin-malang-yang-merasa-dipermalukan-kemenag/>, diakses 13 April 2020 jam 05.40.

Reily, Michael. 14 Februari 2019. Lantik Khofifah Emil jadi Pasangan Gubernur Jatim Jokowi Tancap Gas", <https://katadata.co.id/berita/2019/02/14/lantik-khofifah-emil-jadi-pasangan-gubernur-jatim-jokowi-tancap-gas>, diakses 26 Juni 2020 jam 16.10.

RMIT. 2020. "Senior Lecturer Photography", <https://www.ziprecruiter.com.au/jobs/27841815-senior-lecturer-photography-at->

[rmit-university?mid=7310&cid=179e7b8c-532b-42bc-b298-ac88999b25d9](https://www.rmit-university?mid=7310&cid=179e7b8c-532b-42bc-b298-ac88999b25d9), diakses pada 29 Januari 2020 jam 15.00.

Ronalyw. 25 April 2019. Pemilihan Rektor UIN Tak Melalui Senat", <https://beritakotamakassar.fajar.co.id/berita/2019/04/25/pemilihan-rektor-uin-tak-melalui-senat/>, diakses 6 Juni 2020 jam 06.20.

Sukmana, Nana. 12 April 2019. "Tujuh Guru Besar Daftar Bakal Calon Rektor UIN SGD Bandung Periode 2019-2023", <https://www.galamedianews.com/?arsip=219999&judul=tujuh-guru-besar-daftar-bakal-calon-rektor-uin-sgd-bandung-periode-2019-2023>, diakses 4 Juni 2020 jam 19.17.

Sumarman. 5 Juni 2020. "Reaktualisasi Nilai-nilai Pancasila dalam Tata Kelola Pemerintahan. Materi Diskusi Panel BS Ideologi yang disampaikan kepada Peserta PPRA 60. Jakarta: Lemhannas RI.

Tribun Makassar. 10 Juni 2019. "UIN Alauddin Makassar Pemilihan Rektor, Calon Tunggu Hasil Wawancara", <https://makassar.tribunnews.com/2019/06/10/uin-alauddin-makassar-pemilihan-rektor-calon-tunggu-hasil-wawancara>, diakses 6 Juni 2020 jam 07.08.

UIN Alauddin. 2019. <https://uin-alauddin.ac.id/profil/sejarah-perkembangan>, diakses 6 Juni 2020 jam 05.32.

UIN Ar-Raniry. 8 April 2017. "Sejarah", <https://uin.ar-raniry.ac.id/index.php/id/pages/sejarah>, diakses 11 Juni 2020 jam 05.33.

UIN SGD Bandung. 12 April 2012. "Membentuk Karakter Bangsa" <https://uinsgd.ac.id/membentuk-karakter-bangsa/>, diakses 4 Juni 2020 jam 21.00.

UIN SGD Bandung. 5 Mei 2015. "3 Calon Rektor UIN SGD", <https://uinsgd.ac.id/3-calon-rektor-uin-sgd-2/>, diakses 4 Juni 2020 jam 17.03.

UIN Jakarta. 25 September 2020. "11 Guru Besar Lolos Seleksi Penjaringan Balon Rektor", <https://www.uinjkt.ac.id/id/11-guru-besar-lolos-seleksi-penjaringan-balon-rektor-2019-2023/>, diakses 3 Juni 2020 jam 13.18.

Unesco. 2000. "Gender equality and Equity", <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000121145>, diakses 26 April 2020 jam 14.106.

United Nations. 2020. "#Envision2030: 17 goals to transform the world for persons with disabilities", <https://www.un.org/development/desa/disabilities/envision2030.html>, diakses 25 Mei 2020 jam 05.18.

United Nations Indonesia. 2017. "Sustainable Development Goals (SDGs)", <https://www.un.or.id/what-we-do/sustainable-development-goals-sdgs/19-sdg/95-goal-5-gender-equality>, diakses 26 April 2020 jam 05.07.

USAID. 2017. "Afghanistan," [https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/1871/Solicitation-306-17-15-OI%20Project%20Management%20Specialist%20\(Engineering\)%20FSN%2010.pdf](https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/1871/Solicitation-306-17-15-OI%20Project%20Management%20Specialist%20(Engineering)%20FSN%2010.pdf), diakses pada 29 Januari 2020 jam 15.10.

Wijaya, Abadi. 24 Feruari 2017. "Tiga Nama Bakal Calon Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang", <https://uin-malang.ac.id/r/170201/tiga-nama-bakal-calon-rektor-uin-maulana-malik-ibrahim-malang.html>, diakses 6 Juni 2020 jam 20.46.

Wijaya, Callistasia. 8 April 2020. "PSBB Jakarta mulai 10 April selama dua minggu, namun pakar menyebut hasil efektif satu bulan untuk tekan Covid-19", <https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-52194441>, diakses 26 April 2020 jam 06.14.

Zulkifli, Arif. "Teori Kepemimpinan atau Leadership Theory", bangazul.com, diakses 16 Juli 2020 jam 11.42.

V. WAWANCARA

Fajarini, Ulfah. 1 Juni 2020. Wawancara dengan penulis melalui telepon dan WhatsApp.

Hasanah, Aan. 1 Juni 2020. Wawancara dengan penulis melalui telepon dan WhatsApp.

Kara, Aisyah. 30-31 Maret 2020. Wawancara dengan penulis melalui WhatsApp.

Kartadinata, Rahayu. 4 Juni 2020. Wawancara dengan penulis melalui WhatsApp.

Marhumah. 30 Maret 2020. Wawancara dengan penulis melalui WhatsApp.

Mila (nama samaran, UIN Yogyakarta). 4 Juni 2020. Wawancara dengan penulis melalui WhatsApp.

Mufidah. 13 April 2020. Wawancara dengan penulis melalui WhatsApp.

Mustakim (staff Kemenag). 19 Mei 2020. "Jumlah Rektor/Ketua PTKIN". Wawancara dengan penulis melalui WhatsApp.

Nani (nama samaran, IAIN Bukittinggi). 1 Juni 2020. Wawancara dengan penulis melalui telepon dan WhatsApp.

Nurlaelawati, Euis. 13 Juni 2020. Wawancara dengan penulis melalui WhatsApp.

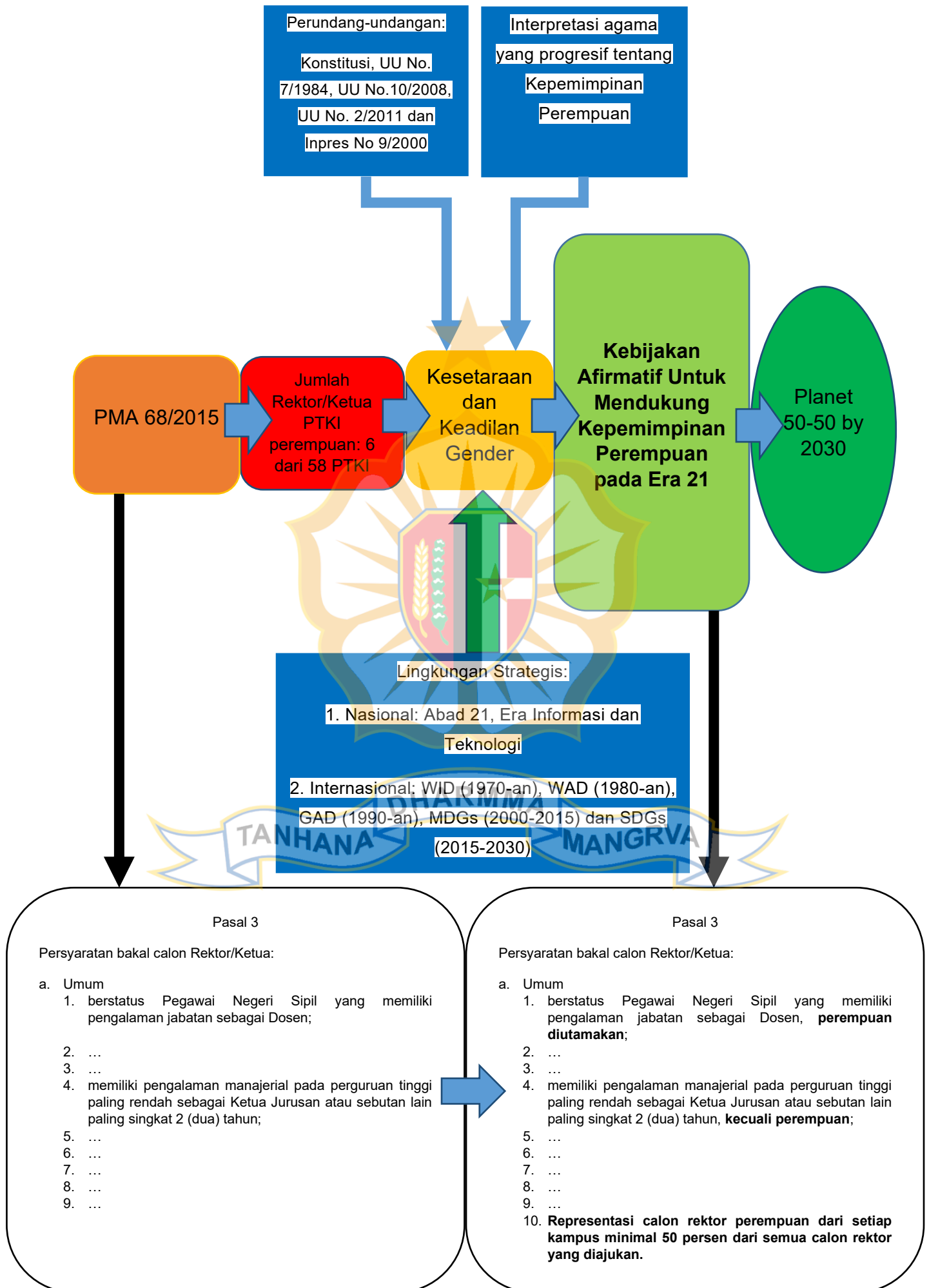
Salim, Arskal (Direktur PTKI). 5 Juni 2020. Wawancara dengan penulis melalui WhatsApp.

DAFTAR LAMPIRAN

1. ALUR PIKIR
2. PENJELASAN ALUR PIKIR
3. TABEL I: JUMLAH PARTISIPASI PEREMPUAN DALAM PENCALONAN REKTOR 2016-2020
4. TABEL II: PMA 68/2015 DAN USULAN KEBIJAKAN AFIRMATIF
5. DAFTAR RIWAYAT HIDUP



LAMPIRAN 1: ALUR PIKIR



LAMPIRAN 2: PENJELASAN ALUR PIKIR

PENJELASAN ALUR PIKIR

Input dari alur pikir ini adalah PMA 68/2015, kebijakan yang nampak netral, berdasar meritokrasi, atau pemenuhan syarat yang ditetapkan, seolah tidak diskriminatif terhadap perempuan. Namun, menurut Komnas Perempuan, diskriminasi dapat terjadi walau tanpa adanya niat atau itikad untuk mendiskriminasi namun secara hasil, kebijakan tersebut menghalangi seseorang untuk menikmati haknya secara utuh. Hasil dari implementasi PMA 68/2015 menunjukkan bahwa baru terdapat 6 dari 58 PTKI yang rektornya perempuan (10%). Untuk mencapai Planet 50-50 pada tahun 2030, ketika jumlah pemimpin laki-laki dan perempuan diharapkan sudah berimbang, diperlukan kebijakan afirmatif, kebijakan khusus sementara untuk perempuan yang masih tertinggal dari segi jumlah yang menjadi pemimpinnya. **Proses** merumuskan kebijakan afirmatif ini didukung baik secara perundang-undangan, interpretasi ajaran Islam yang progresif, lingkungan strategis nasional dan internasional. Secara nasional, Indonesia pada abad 21 ini memasuki Era Informasi dan Teknologi, yang memudahkan perempuan berkiprah di ranah publik. Demikian juga secara internasional, kebijakan *Sustainable Development Goals* (SDGs), terutama Goal 5: Gender Equality, sangat mendukung dilakukannya kebijakan afirmatif untuk meningkatkan jumlah pemimpin perempuan. Sejak 8 Maret 2016, UN Women bahkan menggulirkan inisiatif “Planet 50-50 by 2030” dan menganjurkan afirmasi ditingkatkan dari 30% menjadi 50%. Inisiatif ini didukung pula oleh MenPPPA, Indonesia. **Output** dari proses perumusan kebijakan ini menghasilkan tiga pilihan rekomendasi agar PMA 68/2015 yang awalnya netral, menjadi kebijakan afirmatif. Ketiga opsi usulan revisi tersebut yaitu: (1) menambahkan kata “perempuan diutamakan” pada Pasal 3.a.1; atau (2) menambahkan kata “kecuali perempuan” pada Pasal 3.a.4; atau yang paling ingin diajukan adalah menambah satu syarat berikut di Pasal 3.a.10: **“Representasi calon rektor perempuan dari setiap kampus minimal 50 persen dari semua calon rektor yang diajukan”**.

LAMPIRAN 3: TABEL I.

TABEL I.
JUMLAH PARTISIPASI PEREMPUAN DALAM PENCALONAN REKTOR
2016-2020

| No. | Nama PTKI | Tahun Pemilihan | Jumlah Bakal Calon Perempuan | Jumlah Calon Rektor Perempuan | Jumlah Calon Rektor Laki-Laki | Jenis Kelamin Rektor Terpilih |
|-----|----------------|-----------------|------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| 1 | UIN Yogyakarta | 2016 | - | - | 7 | Laki-laki |
| | | 2020 | 2 | 2 | 7 | Masih dalam proses |
| 2 | UIN Jakarta | 2018 | 2 | 1 | 10 | Perempuan |
| 3 | UIN Bandung | 2019 | 2 | 1 | 5 | Laki-laki |
| 4 | UIN Makassar | 2019 | 1 | 1 | 8 | Laki-laki |
| 5 | UIN Malang | 2017 | - | - | 3 | Laki-laki |
| 6 | UIN Aceh | 2018 | - | - | 5 | Laki-laki |



LAMPIRAN 4: TABEL II.

TABEL II.
PMA 68/2015 DAN USULAN KEBIJAKAN AFIRMATIF

| PMA 68/2015 | USULAN KEBIJAKAN AFIRMATIF PADA PMA 68/2015* |
|---|--|
| <p style="text-align: center;">Pasal 3</p> <p>Persyaratan bakal calon Rektor/Ketua:</p> <p>a. Umum</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. berstatus Pegawai Negeri Sipil yang memiliki pengalaman jabatan sebagai Dosen; 2. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa; 3. berusia paling tinggi 60 (enam puluh) tahun pada saat berakhirnya masa jabatan Rektor/Ketua yang sedang menjabat; 4. memiliki pengalaman manajerial pada perguruan tinggi paling rendah sebagai Ketua Jurusan atau sebutan lain paling singkat 2 (dua) tahun; 5. menyerahkan surat keterangan sehat dari dokter pemerintah; 6. tidak sedang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; 7. tidak sedang dipidana berdasarkan putusan pengadilan yang memiliki kekuatan hukum tetap; 8. mencalonkan diri menjadi Rektor/Ketua secara tertulis; 9. menyerahkan pernyataan tertulis meliputi: <ol style="list-style-type: none"> a) visi dan misi kepemimpinan; dan b) program peningkatan mutu perguruan tinggi. | <p style="text-align: center;">Pasal 3</p> <p>Persyaratan bakal calon Rektor/Ketua:</p> <p>a. Umum</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. berstatus Pegawai Negeri Sipil yang memiliki pengalaman jabatan sebagai Dosen, perempuan diutamakan; 2. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa; 3. berusia paling tinggi 60 (enam puluh) tahun pada saat berakhirnya masa jabatan Rektor/Ketua yang sedang menjabat; 4. memiliki pengalaman manajerial pada perguruan tinggi paling rendah sebagai Ketua Jurusan atau sebutan lain paling singkat 2 (dua) tahun, kecuali perempuan; 5. menyerahkan surat keterangan sehat dari dokter pemerintah; 6. tidak sedang menjalani hukuman disiplin tingkat sedang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; 7. tidak sedang dipidana berdasarkan putusan pengadilan yang memiliki kekuatan hukum tetap; 8. mencalonkan diri menjadi Rektor/Ketua secara tertulis; 9. menyerahkan pernyataan tertulis meliputi: <ol style="list-style-type: none"> a) visi dan misi kepemimpinan; dan b) program peningkatan mutu perguruan tinggi. 10. Representasi calon rektor perempuan dari setiap kampus minimal 50 persen dari semua calon rektor yang diajukan. |

*Usulan revisi untuk kebijakan afirmatif tercetak tebal

LAMPIRAN 5: DAFTAR RIWAYAT HIDUP**DAFTAR RIWAYAT HIDUP****I. PERSONAL DATA**

Name : Prof. Dra. Hj. Nina Nurmila, MA, PhD
 Place/Date of Birth : Cirebon, 6 September 1969
 Home Address : Kompleks Cipadung Permai V/A110 Cibiru, Bandung 40614
 Phone : +62 858 1447 9624
 Email Address : ninanurmila@yahoo.com, nina.nurmila@uinsgd.ac.id

II. EDUCATIONAL QUALIFICATION

1. Postdoctoral Researcher, Amsterdam University, The Netherlands, 14 January-13 February 2015
2. Postdoctoral Fellow at Religion and Society Research Centre, University of Western Sydney, Oct-Dec 2013
3. Fulbright Scholar-in-Residence, the University of Redlands, South California, USA, August 2008-June 2009
4. Postdoctoral Fellow, University of Technology, Sydney, Australia, April-August 2008
5. Doctor of Philosophy, Gender and Islamic Studies, the University of Melbourne (June 2002-February 2007)
6. Diploma: "Conflict Resolution 2000". International Advanced Training, Uppsala University, Sweden (5 May -15 June 2000)
7. Postgraduate (MA): Women and Development, Development Studies, Murdoch University, Western Australia (1995 - 1997)
8. Undergraduate: Faculty of Islamic Education, the State Institute for Islamic Studies, (IAIN) Bandung, Indonesia (1988 - 1992).

III. WORK EXPERIENCES

1. A lecturer at the Islamic Education and Teaching Faculty, Universitas Islam Negeri/UIN (State Islamic University) Bandung, since 1994 – now
2. Commissioner of National Commission on Violence against Women (Komnas Perempuan), 2015-2019.
3. Review Panel Team for Short Term Awards (STA) Leadership for Senior Multi-faith Women Leaders, 2018 and 2019.
4. Review Panel Team for Short Term Awards (STA) Leadership Development for Islamic Women's Leaders, 2017.

5. Australia Awards Joint Selection Team for PhD Scholarship, 2016.
6. Selection Team of the West Java Commissioners for General Election, July-September 2013.
7. A lecturer at the postgraduate studies program, UIN Bandung, since August 2009.
8. A lecturer at the postgraduate program, Indonesia Education University (UPI) Bandung, February 2011-2013.
9. A lecturer at the postgraduate program, Nusantara Islamic University (UNINUS) Bandung, since December 2010-2013.
10. Head of International Collaboration with Australia, America and Europe at the Center for Collaboration and Entrepreneurship, UIN Bandung, Feb 2012-August 2013.
11. Fulbright Visiting Professor of Islamic Studies at the Department of Sociology and Anthropology, University of Redlands, California, USA; August 2008-June 2009 (one academic year).
12. Head of Gender Division at the Center for Studies of Religion and Societies (CESRAS), UIN Bandung, since March 2007- 2010.
13. Head of English Department, the Islamic Education Faculty, UIN Bandung, 2007 –2008.
14. The University of Melbourne Postgraduate Association (UMPA) Research Officer, 2006.
15. UMPA Women's Officer, 2003.
16. Book translator and editor in Mizan Publisher, Bandung, 1997-2000.
17. Part time researcher in Research and Information Division, the Association for the Advancement of Small Business (PUPUK, National NGO), Bandung 1998-1999. My research specialisation was Women, Gender and Entrepreneurship.

IV. LIST OF PUBLICATION

1. "The Current Battles between Progressive and Conservative Muslim Women in Indonesia", *Agenda, Jurnal Analisis Gender dan Agama*, Vol. 2 No. 1, 2019, pp. 1-9.
2. "Challenges to the enactment of Sexual Violence Bill," *Journal Humanisma*, Vol. 3 No. 2, July-December 2019, pp. 92-192.
3. "Bias Gender Sekolah Ibu" [Gender Biased School for Mothers], *Pikiran Rakyat*, 4 January 2019.
4. "No popular support for polygamy. Time for Indonesia to ban the practice," *Policy Forum*, 29 November 2017, <https://www.policyforum.net/no-popular-support-polygamy/>, accessed 21 December 2017, 07.44.
5. "Breaking Patriarchal Gender Stereotype. Being A Female Rector of the Institut Seni Budaya Indonesia/ISBI Bandung, West Java, Indonesia", *Kawalu: Journal of Local Culture* Vol. 4, No. 1, January-June 2017, pp. 89-111.
6. "Polygamous Marriages in Indonesia and Their Impacts on Women's Access to Income and Property", *Al-Jami'ah Journal of Islamic Studies*, Volume 54, Number 2, 2016, pp. 427-446.
7. "Motherhood in Indonesia: Negotiating Expectations of Childbearing, Family Size, and Governmental Policies" in Margaret Aziza Pappano and Dana M. Olwan (ed.) *Muslim Mothering: Local and Global Histories, Theories, and Practices*. Canada: Demeter Press, 2016.

8. "Sexuality and Polygamy in Indonesia" in *Sex and Sexualities in Indonesia: Sexual Politics, Health, Diversity and Representations*, in Linda Rae Bennett and Sharyn Graham Davies (eds), London: Routledge, 2015.
9. "Pengaruh Budaya Patriarki terhadap Pemahaman Agama dan Pembentukan Budaya," *Karsa, Jurnal Sosial&Budaya Keislaman*, Vol. 23, No. 1, 2015.
10. "Menyiapkan lulusan UIN untuk *go international*" [Preparing UIN graduate to go international], *Suaka*, No. 16/Tahun XXVII/ Edisi April/Mei 2014.
11. "Perempuan dan Pemeliharaan Lingkungan" [Women and Environmental Preservation], *Swara Rahima [the Voice of Rahima]*, no. 44 Th. XIV, 2014.
12. "Feminist Reinterpretation of the Qur'an", *Journal of Qur'an and Hadith Studies*, Vol. 2, No. 2 (January-June 2013), pp. 155-166.
13. "Indonesian Muslims' Discourse of Husband-Wife Relationship", *Al-Jami'ah Journal of Islamic Studies*, Volume 51, Number 1, 2013, pp. 61-79.
14. "Awat Ledakan Penduduk Berkualitas Rendah! [Watch out of the low quality population booming!], *Pikiran Rakyat*, 5 Juli 2013.
15. "The Indonesian Muslim Feminist Reinterpretation of Inheritance" in *Islam in Indonesia. Contrasting Images and Interpretations*, Jajat Burhanudin and Kees van Dijk (editors). Amsterdam: Amsterdam University Press, 2013.
16. "Pendidikan Perempuan" [Women's Education], *Swara Rahima [the Voice of Rahima]*, no. 39 Th. XII, 2012.
17. "Qur'an: Modern Interpretations: Indonesia", *Encyclopedia of Women and Islamic Cultures*. General Editor Suad Joseph. Netherlands: Brill Online, 2012.
18. "Pembagian Waris Perspektif Keadilan Gender" [Inheritance Division from Equal Gender Perspective], *Az-Zahra*, Vol III, No. 06 Juni 2011.
19. "Tafsir Al-Qur'an tentang Keluarga Berencana" [Qur'anic exegesis on family planning], *Swara Rahima [the Voice of Rahima]*, no. 36 Th. XI October 2011.
20. "The Influence of Muslim Global Feminism on Indonesian Muslim Feminist Discourse," *Al-Jami'ah*, UIN Yogyakarta, Vol. 49, No. 1, 2011, pp.33-64.
21. "When there is no husband," *Inside Indonesia*, Jan-Mar 2011.
22. "Ulama Perempuan Bisa Menjadi Pemimpin" [Female scholars can be leaders], *Swara Rahima [the Voice of Rahima]*, no. 34 Th. XI March 2011.
23. "The issue of *mahram* (the prohibited person to be married) around the world," *Swara Rahima [the Voice of Rahima]*, no. 33 Th. X December 2010.
24. "The Urgency of Women's Education in Islam", *Media Pendidikan* (the Journal of Religious Education), Vol. XXIV, no. 2, August, 2009, pp. 175-184.
25. *Women, Islam and Everyday Life. Renegotiating Polygamy in Indonesia*. London: Routledge, June 2009, 2011.
26. "Negotiating Polygamy in Indonesia: Between Islamic Discourse and Women's Lived Experiences," in Susan Blackburn, Bianca J. Smith and Siti Syamsiyatun (eds) *Indonesian Islam in a New Era: How Muslim Women Negotiate their Religious Identities*. Melbourne: Monash Asia Institute, 2008.
27. *Modul Studi Islam dan Jender. Pedoman Mata Kuliah Studi Islam dan Jender pada Sekolah Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Jakarta* [Gender and Islamic Studies Module. A Resource book for the course

- Gender and Islamic Studies at the School of Postgraduate Studies, the State Islamic University Jakarta]. Jakarta: PSW UIN Jakarta, 2008.
28. "Polygamy and Chickens," *Inside Indonesia*, July-September 2005.
 29. "Kartini", *Encyclopedia of Women's Autobiography*. Westport, Connecticut and London: Greenwood Press, 2005. "International Women's Experiences: The March Meet Report", *Postgraduate Review*, Vol. 9 No. 3, 2003.
 30. "Against All Odds...Facing Equity Issues as a Postgraduate", *Postgraduate Review*, Vol. 9 No. 3, 2003.
 31. "Islam. Egalitarian and Anti-patriarchal Religion", book review of Asma Barlas, (2002) *"Believing women" in Islam: unreading patriarchal interpretations of the Quran*. Austin, TX: University of Texas Press, *Traffic*, vol 2, 2003.
 32. "Women in Islam," *Postgraduate Review*, Vol. 9 No. 2, 2003.
 33. "Interpretasi Agama dan Hak-hak Reproduksi Perempuan [Religious Interpretations and Women's Reproductive Rights]," *Az-Zahra*, Vol. 1, No. 2, December 2003.
 34. "Perempuan dalam Islam. Antara Idealitas dan Realitas (Women in Islam: Between Idealities and Realities)," *Jurnal Pemberdayaan Perempuan* (the journal of women's empowerment), Vol. 1, No. 2, December 2001.
 35. "Burn in the melting pot" in *Fremantle Herald*, Western Australia, March 1, 1997 (It is a form of my resistance to the existing discrimination that I experienced in Australian communities).

V. PROFESSIONAL ACTIVITIES

5.1. Presentations at Seminars, Workshops, Symposiums and Conferences

1. "The Impact of Sharia Criminal Law on Women and Minority Groups", International Conference on Islam Unsundered. Women Rising Against Extremism, Sisters in Islam, Kuala Lumpur, Malaysia, 15-18 October 2019.
2. "The Spread of Muslim Feminist Ideas in the Digital Era", 19th Annual International Conference of Islamic Studies (AICIS), Indonesian Ministry of Religion, Jakarta, 1-4 October 2019.
3. "Challenges to the Enactment of the Elimination of Sexual Violence Bill" at the Socio-Legal Studies Conference, Universitas Indonesia, 23-24 August 2019.
4. "Indonesian Women's Ulama's Struggles against Patriarchy. The Case Study of Kongres Ulama Perempuan Indonesia (KUPI)", Institute of Southeast Asian Studies, Singapore, 3-4 July 2018.
5. "Indonesian Male Muslim Feminists: Case Study of Kiayi Husein Muhammad and Dr Faqihuddin Abdul Kodir", University of Glasgow, 15 June 2018.
6. "Female Leadership in Higher Education in Bandung, West Java, Indonesia", International Conference and Workshop on Gender, LIPI, Jakarta, 28 April 2018.
7. "Listening to the voices of women", a TED-inspired presentation on Contemporary Islam in Indonesia, organized by Australian Embassy and UIN Jakarta, 20 September 2017.
8. "Representation and Reality of Sundanese Women on Divorce", presented at the 2nd Studia Islamika International Conference, UIN Jakarta, 8-10 August 2017.

9. "Indonesian Feminist Challenges over Discriminative Sharia Based Regulations", the 9th Al-Jamiah Forum, UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 11-13 November 2016.
10. "Indonesian Feminism between East and West 1945-1990", Translating Feminism Workshop, University of Glasgow, Scotland, 4-5 November 2016.
11. "Unconstitutional Regulations Endanger the Protection of Religious Minority Groups", International Symposium on Religious Life, The Indonesian Ministry of Religious Affairs, Hotel Sari Pan Pacific, Jakarta, 5-7 October 2016. "The indicators of gender inequality and gender equality," Women's Studies Center UIN Bandung, 21 April 2016.
12. "Diskriminasi dan Kekerasan terhadap Perempuan Atas Nama Agama dan Otonomi Daerah" [Discrimination and Violence against Women in the Name of Religion and Local Autonomy], Universitas Indonesia, 17 March 2016.
13. "Indonesian Feminism between East and West 1945-1989", Indonesian Council Open Conference, Deakin University Geelong Waterfront Campus, Australia, 2-3 July 2015.
14. "Bringing Women from the Dark to Light through Education. Women's Rights for Education from Islamic Perspectives", International Conference on Women's Rights in Islamic Perspective, organized by Empowerment Center for Women, Kabul, Afghanistan, 1-2 June 2015.
15. "Women's Representation in Leadership at Islamic Higher Education", International Conference "Representing Islam", International Indonesia Forum and UIN SGD Bandung, 19 August 2014.
16. "New Grounded Feminist Approach to Islam in Indonesia. Textual Analysis of Rahima and Fahmina Publications", Studia Islamika International Conference "Southeast Asian Islam Legacy and New Interpretation", UIN Jakarta, 14-15 August 2014.
17. "Legal and Illegal Polygamous Marriage and their Impact on Women's Property and Access to Income", International Conference "Resistance and Accommodation: Law, Women and Property in Contemporary Indonesia", Graduate School State Islamic University Syarif Hidayatullah Jakarta and the Andromaque Project, 27-28 August 2013.
18. "Tafsir Al-Qur'an tentang Relasi Gender di Indonesia" [Qur'anic interpretation on gender relation in Indonesia], Musyawarah kerja dan seminar nasional ulama Al-Qur'an [national consultative meeting and seminar of Al-Qur'an scholars], Banten, 21-24 May 2013.
19. "Women's Reproductive Rights in Islam," Women's Health and Reproductive Education Workshop, organised and funded by ARG Poverty Reduction, Australia Awards, in Ciparay, Bandung, 14 March 2013.
20. "Researching polygamy in Indonesia", International symposium on Muslim polygamy, Kuala Lumpur, 8-10 January 2013.
21. "The polygamy club in Malaysia", International symposium on Muslim polygamy, Kuala Lumpur, 8-10 January 2013.
22. "Women and Everyday Life: Polygamy in Indonesia", Public Forum organised by Sisters in Islam, Kuala Lumpur, 9 January 2013.
23. "Feminist reinterpretation of Qur'anic verses on gender issues", Qur'an Hadits Second Annual Meeting, UIN Jakarta Postgraduate School, December 2012.
24. "Indonesian religious construction of husband-wife relationship", the Fourth Al-Jami'ah Forum and Conference on "Religious Tradition: Islam and other factors in South East Asia", UIN Yogyakarta, December 2012.

25. "The Discourse of Polygamy in Indonesia and Malaysia: a Comparative Perspective", Indonesia Council Open Conference, University of Western Australia, 26-28 September 2011.
26. Australia Awards Alumni Professional Development Series Workshop 10 "Tapping the Research Potential" as a moderator, Universitas Muhammadiyah Malang, 19 July 2011.
27. International Education Seminar and Workshop "The Role of International Curriculum to Enhance Students' English Capability in Indonesia at Local and International Standard School" as a moderator, UIN Bandung 24 April 2011.
28. "Indonesian Muslim Feminist Reinterpretation of Gender in Islamic Discourse," International Conference on "Is Indonesian Islam different? Islam in Indonesia in an international comparative perspective," PPIM UIN Jakarta, Department of Religious Affairs and Universiteit Leiden, Bogor, 23-26 January 2011.
29. Active participant in the International Conference on the Resurgence of Religions in Southeast Asia: 1997-2011, Indonesian Consortium for Religious Studies (ICRS), Yogyakarta, 4-6 January 2011.
30. "The Influence of Muslim Global Feminism on Indonesian Muslim Feminist Discourse," Al-Jami'ah International Conference on "Islam: Local and Global Challenges," UIN Yogyakarta, 7-8 December 2010
31. "Studi Islam sebagai Competitive Advantage Perguruan Tinggi Agama Islam di Era Global" [Islamic Studies as a Competitive Advantage of the Islamic Higher Education in the Global Era], Annual Conference of Islamic Studies 2009, Surakarta, 2-5 November 2009.
32. "Democracy and Shura. Are they different or similar?," International Conference on Islam, Democracy and Good Governance, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Semarang, Department of Religious Affairs and Universiteit Leiden, Semarang 6-8 October 2009.
33. "Rereading Fiqh from Indonesian Feminist Perspective," American Academy of Religion Regional conference in Denver, Colorado, USA, March 2009
34. "Access to Information and Fair Competition," International Conference on Muslim Youth as Agents of Change in Indonesia, Universitas Islam Malang, Department of Religious Affairs and Universiteit Leiden, Malang, November 27-29, 2007.
35. "The Violation of Women's and Children's Rights in the Practice of Polygamy. Case Studies in Java, Indonesia," 7th Annual Conference on Islamic Studies, the State Islamic University Sultan Syarif Kasim, Pekanbaru, Riau, Nov 21-24, 2007.
36. "Negotiating Polygamy in Indonesia. Between Muslim Discourse and Women's Lived Experiences," the Centre for the Study of Contemporary Islam (CSCI) Postgraduate Conference, the University of Melbourne, November 2006.
37. "Reactions to Polygamous Marriages," CSCI Postgraduate Conference, the University of Melbourne, November 21-22, 2005.
38. "Women's Experiences in Polygamous Marriages," Indonesia Council Open Conference, Flinders University, September 26-27, 2005.
39. "Counter Legal Draft Kompilasi Hukum Islam," 12th Roundtable Discussion of Indonesian Forum, the University of Melbourne, May 2005.

40. "Indonesian Muslim Debates on Polygamy," Islam and Society: Perspectives and Prospects Conference, the University of Queensland, September 3-4, 2004.
41. "The Polygamy Award," the 11th Roundtable Discussion of Indonesian Forum, the University of Melbourne, May 22, 2004.
42. "Media Representation on Polygamy," the 10th Roundtable Discussion of Indonesian Forum, the University of Melbourne, October 11, 2003.
43. "Indonesian Muslim Opposition toward the Prohibition of Polygamy," Mount Beauty Workshop, the University of Melbourne, August 8-11, 2003.
44. "Indonesian Marriage Law on Polygamy," the Australian Women's Studies Association (AWSA) International Conference, the University of Queensland, July 12-16, 2003.
45. "The Position of Muslim Law in Indonesia since Pre-Independence and Its Implications on the 1974 Marriage Law on Polygamy," Gender Studies Mini Conference, June 13, 2003.
46. "Marriages in Indonesia," the 8th Roundtable Discussion of Indonesian Forum, the University of Melbourne, May 24, 2003.
47. "Muslim Controversies over Polygamy," Gender Studies Mini Conference, November 22, 2002.
48. "The Impact of Polygamy on the Wellbeing of Women and Children, the 7th Roundtable Discussion of Indonesian Forum, the University of Melbourne, September 14, 2002.

5.1 Lecturing & Consultations in the Training Course

1. "Women and Family", Universitas Negeri Jakarta in collaboration with Leipzig University, 26 August 2019.
2. "The Urgency of Elimination of Sexual Violence Bill", Universitas Islam Negeri Sumatra Utara, Medan, 9 August 2019; RRI Denpasar 12 August 2019; LBH Bali, 13 August 2019.
3. "The Role of University in Protecting Victims of Sexual Violence", Universitas Panca Budi, Medan, 8 August 2019 [and many more lectures at least one a month during my appointment at Komnas Perempuan].
4. "Gender Discourse in Indonesian Islam", Friday Forum, the Center for Southeast Asian Studies, University of Wisconsin, 16 November 2018.
5. "The Role of Komnas Perempuan in Protecting Women's Rights in Indonesia", Cross Cultural Human Rights Centre, Utrecht University, Netherlands, 11 June 2018.
6. "Peran Laki-laki dan Perempuan dalam Keluarga Adil Gender" [The role of women and men in equal gender family], organised by Fatimiyyah Bandung, 12 May 2018.
7. "Integrasi Perspektif Hak Asasi Manusia dan Gender ke dalam Kurikulum Sekolah dan Pesantren" [Integration of Human Right and Gender Perspectives into the School and Pesantren Curriculum], organised by Sapa Institut Bandung, 5 May 2018.
8. "Penanganan Kasus-kasus Kekerasan terhadap Perempuan di Tempat Kerja" [Handling the cases of violence againsts women in the work place], Training for Managers at PT Glostar, Sukabumi, 3 April 2018

9. "Pencegahan dan Penanganan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja" [Prevention and Handling Sexual harassment in the work place], Training for Managers, PT YPMI, 15 March 2018.
10. "Pencegahan dan Penanganan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja", Training for workers, PT Kemenangan, 9 March 2018.
11. "Bentuk-bentuk Kekerasan terhadap Perempuan dan Anak" [Forms of violence against women and children], Training for members and staffs of Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Kabupaten Cimahi, 15 Desember 2017.
12. "Peran Komnas Perempuan bagi Perempuan Korban Kekerasan" [The role of Komnas Perempuan for women victim of violence], public lecture at the national conference organized by Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Tujuh Belas Agustus/UNTAG Cirebon, 27 September 2017.
13. "Undang-Undang Bias Gender" [Gender Biased Law], the Commemoration of Women's Day, BP3AKB Provinsi Jawa Barat, 21 Desember 2016.
14. "Violence against women: sexual violence, pre-marital violence, domestic violence and trafficking", Leadership training of KOHATI-HMI, Jakarta, 25 May 2016.
15. Resource person in workshop with female parliamentary members of Afghanistan, "Beating of wife or women under Syari'ah law. Is it allowed? If yes, what is the guideline", UN Women, Kuala Lumpur, 3 September 2014.
16. Resource person in the Workshop Penulisan Artikel Ilmiah untuk Publikasi Internasional [Writing workshop to publish academic article internationally], Nursing Faculty of Universitas Padjadjaran, Bandung, 29-30 August 2014.
17. Resource person in the Training of Strengthening Family Law. An Islamic Perspective [*Lokakarya Penguatan Hukum Keluarga Perspektif Islam*], PEKKA and Alimat, Nusa Tenggara Barat, 20-22 Agustus 2014.
18. Resource person in the Training-Workshop for Progressive Men and Sharia Practitioners on Gender, Islam and the Code on Muslim Personal Laws, Davao City, Philippines, 23-29 March 2013.
19. Trainer for Peer Reviewed Journal Article Writing Workshop for lecturers at Universitas Padjadjaran (UNPAD), Bandung, 18 December 2012.
20. Trainer for Peer Reviewed Journal Article Writing Workshop for lecturers at UIN Bandung, 8-12 October 2012.
21. Resource person in the Gender and Islam for lecturers at Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri/STAIN [the State Islamic Higher Education] Pamekasan, Madura, 6 July 2012.
22. Resource person, "Bedah Buku Nasaruddin Umar, *Argumen Kesetaraan Jender. Perspektif Al-Qur'an*" [Book discussion of *The Argument of Gender Equality in the Qur'an*], Qur'anic Boarding School Babussalam Bandung, 4 July 2012.
23. Resource person in the Training-Workshop for Ulama on Gender, Islam and the Code on Muslim Personal Laws, Davao City, Philippines, 30 January-1 February 2012.

24. Resource person in the Training-Workshop for Aleemat on Gender, Islam and the Code on Muslim Personal Laws, Davao City, Philippines, 1-3 February 2012.
25. Public Lecturer, "Gender Equality in Islam", the Centre for Muslim States and Societies, the Faculty of Arts and Social Sciences, the University of Western Australia, 12 October 2011.
26. Resource person, "The Experiences of Alimat [The association of Indonesian female scholars] in creating public spaces to speak for equality and justice in the family", 2nd Regional Conference on the Advancement of Women's Rights in the Asia Pacific Region, Jakarta, 14-15 July 2011.
27. Resource person, "Bedah Buku *Ijtihad Kiayi Husein*" [Book discussion of *Ijtihad Kiayi Husein*], UIN Bandung, 2 June 2011.
28. Resource person, "Feminist Research Methodology", the Institute of Islamic Studies of Fahmina (ISIP), Cirebon, 28 March 2011.
29. Visiting Lecturer and Trainer on the training to design feminist research methodology, Universitas Syah Kuala, Aceh, 30 November-2 December 2010.
30. Guest lecturer on women and Islam in three campuses in New York: Bard College, Vassar College and Bard High School Early College, 22-24 April 2009
31. Guest lecturer on "Growing up as a woman in Indonesian Muslim society" in the Center for Spiritual Living, Palm Desert, California, USA, 16 April 2009
32. Guest lecturer on "Spending in the name of God" in Redlands Muslim community, California, USA, 10 April 2009
33. Guest lecturer on "Indonesian Muslims debates over polygamy" in Professor Mark Cammack's class of Islamic Law at South Western Law School, Los Angeles, USA, 25 February 2009
34. Guest lecturer on "Muslim feminist struggle for gender justice" in South Puget Community College, Olympia, Washington, USA, 19 February 2009
35. Guest lecturer on "Women's Leadership in Islam," at the workshop on "Gender and Islam in Indonesia," organised by the National Centre of Excellence for Islamic Studies, the University of Melbourne, 21-23 April 2008. The participants were 10 female scholars (*ulama*) from Aceh. At the final day of the workshop, I supervised participants' writing of their research paper.
36. Guest lecturer on "Doing Literature Review on Gender, Islam and Law" and "Doing PhD research at the University of Melbourne," the training workshop on "Law and Religion" at Aceh Research Training Institute (ARTI), Universitas Syah Kuala, Banda Aceh, Feb 11-12, 2008
37. Lead lecturer (with Professor Virginia Hooker, ANU) for an intensive research training workshop on "Gender and Society," at ARTI, Universitas Syah Kuala, Banda Aceh, Jan 14-Feb 22, 2008 (this consists of two weeks lecturing and a month supervising (consultations) participants' writing of their research proposal on gender issues).
38. Lecturer (with Faqihuddin Abdul Qadir, the Fahmina Institute) at Training Course on "Gender and Islam," Davao City, Philippines, December 17-22, 2007.

39. Keynote speaker at Dies Natalies (Annual Inauguration) of Universitas Wiralodra Indramayu, 2007.

5.2 Participations in the Trainings/Workshops/Meetings

1. Paper discussant at the second Workshop of Translating Feminism, University of Bern, Switzerland, 23-24 June 2017.
2. Participant in the Expert Group Meeting (EGM) on Access to Justice for Muslim Women in Conflict-Affected Area in Southeast Asia, organized by The Asian Muslim Action Network (AMAN) Indonesia, Bali, 2-3 May 2013
3. Participant in the Workshop on Religion and Gender in Indonesia, organized by *Indonesian Consortium for Religious Studies* (ICRS), Jakarta, 28 June 2012.
4. Participant in the Training for Trainers – Peer Reviewed Journal Article Writing Workshop by Prof Wendy Belcher, Bogor, 17-22 June 2012.

VI. PROFESSIONAL HONOURS, AWARDS & FELLOWSHIPS

1. The Ministry of Religious Affairs (MORA) Sabbatical Leave at University of New South Wales, September 2020 (pending due to Covid-19).
2. Full Professor, 20 September 2017.
3. The Ministry of Religious Affairs (MORA) Visiting Researcher, Amsterdam University, The Netherlands, 14 January-13 February 2015.
4. MORA Visiting Fellow at Religion and Society Research Centre, University of Western Sydney, Oct-Dec 2013.
5. The Best Lecturer 2011, English Education Department, UIN Bandung.
6. Fulbright Scholar-in-Residence, the University of Redlands, South California, USA, August 2008-June 2009.
7. Endeavour Postdoctoral Fellowship, University of Technology, Sydney, Australia, April-August 2008.
8. Australian Development Scholarship (ADS) scholarship for PhD degree, June 2002- Feb 2007 (with three months unpaid maternity leave in 2004).
9. Fulbright scholarship for advanced research in Temple University, November 2000-February 2001.
10. SIDA (Swedish International Development Agency) scholarship for International Advanced Training in Uppsala University, Sweden, 5 May - 15 June 2000.
11. AusAID scholarship for Masters studies in Murdoch University, Western Australia, 1995-1997.
12. Vice-Chancellor Award for the highest GPA student in my department, awarded during my undergraduate graduation ceremony, The State Institute for Islamic Studies, Bandung, Indonesia, September 1992.

VII. COMMUNITY SERVICE

1. Resource person, “Polemik RUU Ketahanan Keluarga (Antara Masalah dan Masalah)”, via Zoom HMPS HKI IAIN Surakarta, 17 May 2020.
2. Resource person, “Konsep Pendidikan Keadilan Gender dalam Keluarga”, Pengajuan KUPI via Zoom Aman Indonesia, 3 May 2020.

3. Resource person, "Membaca Al-Qur'an dari Perspektif Keadilan Gender", Pengajian KUPI via Zoom, 10 May 2020.
4. Resource person, "Membaca Hadis dari Perspektif Keadilan Gender", via WhatsApp Group Sekolah Perempuan PMII, 29 April 2020.
5. Resource person, "Urgensi Perspektif HAM dengan Perhatian Khusus pada Kerentanan Perempuan dalam Penanganan Pandemi Covid-19", via Zoom by KOHATI Cabang Kabupaten Bandung, 19 April 2020.
6. Resource person, "Pengadilan terkait Kasus-kasus Keluarga" [The Court for Family Cases], in Program Belajar Islam [Islamic Studies Program], MNC Muslim TV Channel 92, 8 May 2014.
7. Resource person, "Menafsir Nusyuz dan Akses Keadilan Perempuan Korban KDRT" [Interpreting Nusyuz and Access to Justice for Female Victims of Domestic Violence], in Program Belajar Islam [Islamic Studies Program], MNC Muslim TV Channel 92, 1 May 2014.
8. Resource person, "Women's experiences during the pilgrimage", in Program Belajar Islam [Islamic Studies Program], MNC Muslim TV Channel 97, October 2013.
9. Resource person, "Women's reproductive health education", in Program Belajar Islam [Islamic Studies Program], MNC Muslim TV Channel 97, October 2013.
10. Resource person, "Bahaya sex bebas dan pernikahan dini" [the danger of free sex and early marriage], community service in rural Pangalengan, in cooperation between UIN Bandung and Daarut Tawhid Bandung, 12 March 2012.
11. Resource person, "Pendidikan anak dalam Islam" [Children education in Islam] in the *aqiqah* [birth] celebration of Muhammad Daffa Maulana Gunawan, at Al-Huda mosque Cipadung, Sunday, 19 February 2012.
12. Resource person, "Kedudukan Perempuan dalam Islam" [The position of women in Islam], in Indonesian Republic Television/TVRI Bandung, 21 October 2011.
13. Resource person, "Sekali Lagi tentang Poligami dan Nikah Sirri" [One more time on polygamy and unregistered marriage], in Program Belajar Islam [Islamic Studies Program], MNC Muslim TV Channel 97, June 2011.
14. Resource person, "Budaya Patriarki Global" [Global Patriarchal Culture], in Program Belajar Islam [Islamic Studies Program], MNC Muslim Channel 97, June 2011.
15. Resource person, "Remaja dan Perubahannya" [Teenagers and their changes], in Solusi Muslimah, MNC Muslim TV Channel 97, May 2011.
16. Resource person, "Internet dan Gaya Hidup" [Internet and life style], in Solusi Muslimah, MNC Muslim TV Channel 97, May 2011.
17. Resource person, "Jangan main-main dengan pernikahan" [Do not play around with marriage], in Program Belajar Islam, MNC Muslim TV Channel 97, 19 May 2011.
18. Resource person, "Ikhtiar Membangun Kesetaraan Relasi dalam Keluarga" [Efforts to build equal relation in the family], in Program Belajar Islam, MNC Muslim TV Channel 97, 26 May 2011.
19. Resource person, "Gender in Islam", Fahmina Training for Indonesian Feminist Activists, 28 January 2011.