

## Kesetaraan Gender, Hierarki, dan Jabatan Struktural dalam Budaya Akademik Perguruan Tinggi

Didi Sartika<sup>1</sup>; \*Ayu Rahma Nengsi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Institut Agama Islam Negeri Takengon

\*Corresponding Author e-mail: <sup>1</sup>didiputrasinabang@gmail.com;

<sup>2</sup>ayurahmanengsi@iaintakengon.ac.id

**Abstract:** This study aims to reveal the phenomenon of gender equality in campus academic culture, the gender ratio in higher position holders, institutional patterns that are common in academic culture and classification based on symbolic power. The research was conducted using a mixed method, data was collected by distributing questionnaires to employees, for the sake of entering the data interviews were also conducted with selected informants. The collected data is analyzed by reducing, displaying data in tables and patterns, ending with drawing conclusions. The research findings show that in general there is no difference in treatment between men and women in their respective work departments based on the average recognition of 65% of male and female employees. The gender ratio in higher positions is dominated by men at 57.6% but this occurs naturally due to selection factors based on potential, programs carried out, leadership quality of the elected candidates. Gender inequality can be seen from the social conditions in the work environment based on the symbolic power of senior juniors where junior women get pressure from senior women in the academic culture in the work environment, especially in social communication and delegation of workload.

 <https://doi.org/10.47766/saree.v3i2.1007>

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap fenomena kesetaraan gender dalam budaya akademik kampus, rasio gender pada pemangku posisi yang lebih tinggi, pola kelembagaan yang lazim dalam budaya akademik dan klasifikasi berdasarkan simbolis kekuasaan. Penelitian dilakukan secara *mixed method*, data dikumpulkan dengan menyebarkan kusioner kepada para pegawai, demi ke dalam data wawancara juga dilakukan pada informan terpilih. Data terkumpul dianalisis dengan mereduksi, display data dalam tabel dan pola, diakhiri dengan penarikan kesimpulan.

### Article History

Received: 4 Juli 2022

Revised: 28 September 2022

Published: 31 Desember 2022

### Key Words:

*Gender Equality, Hierarchy and Position, Academic Culture*

### Copyright

© Saree: Ayu Rahma Nengsi, Didi Sartika

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



### Kata Kunci:

*Kesetaraan Gender, Hierarki dan Jabatan, Budaya Akademik*

Temuan penelitian menunjukkan secara umum tidak ada perbedaan perlakuan antara laki-laki dan perempuan dalam departemen kerja masing-masing berdasarkan pengakuan rata-rata 65% pegawai laki-laki dan perempuan. Rasio gender pada posisi jabatan yang lebih tinggi didominasi oleh laki-laki sebesar 57.6% namun hal tersebut terjadi secara alami oleh faktor pemilihan berdasarkan potensi, program yang diusung, kualitas kepemimpinan dari calon terpilih. Ketidak setaraan gender justru terlihat dari kondisi sosial dilingkungan kerja berdasarkan simbolis kekuasaan senior junior dimana junior perempuan mendapatkan tekanan dari senior perempuan dalam budaya akademik dilingkungan kerja khususnya dalam komunikasi sosial dan pendelagasian beban kerja.

## PENDAHULUAN

Akhir-akhir ini isu gender semakin gencar diperbincangkan, isu kesetaraan antara laki-laki dan perempuan atau dengan istilah lain isu kesetaraan gender. Pemaknaan ini didefinisikan sebagai masalah ketimpangan antara keadaan dan kedudukan perempuan dan laki-laki di ruang publik (Rahminawati, 2001). Pengarusutamaan Gender merupakan formulasi dalam mencapai keadilan gender yang hakiki. Kesempatan dalam berpartisipasi dan pelibatan dalam pengambilan keputusan serta keterjangkauan manfaat pembangunan dan kesejahteraan yang sama dan seimbang antara laki-laki dan perempuan. Jika kesetaraan gender terlaksana, maka posisi perempuan dan laki-laki dalam hal dan kewajiban akan setara. Dengan demikian, pemaknaan keadilan dan kesetaraan gender merupakan implementasi dari kesetaraan sosial di mana setiap warga negara terlepas dari perbedaan ras/etnis, agama, kelas ekonomi, gender serta usia sehingga mempunyai hak yang sama.

Isu ketercapaian kesetaraan gender bisa diukur dengan menggunakan *Gender Development Index* (GDI) dan *Gender Empowerment Measurement* (GEM). Semakin tinggi indeks GEI dan GEM maka akan berbanding lurus dengan kualitas kesetaraan gender di masyarakat. Praktik ketidaksetaraan gender menjadi penghambat untuk pencapaian keberhasilan pembangunan yang berkeadilan. Pasalnya, perempuan dan laki-laki memiliki akses yang sama terhadap pembangunan sebuah negara. Dalam hal ini pemangku kebijakan dan masyarakat memiliki bertanggung jawab untuk mewujudkan kesetaraan gender (Martiany, 2011).

Disadari atau tidak, hingga saat ini masih terjadi ketidakadilan gender yang dialami perempuan dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Termasuk ketidakadilan gender di berbagai bidang pembangunan dan

kepemimpinan. Padahal salah satu tujuan pembangunan manusia (*human development*) di Indonesia adalah untuk mencapai kesetaraan gender dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, baik laki-laki maupun perempuan (Bappenas, 2010).

Pemerintah menunjukkan keseriusannya untuk menghadapi isu dan tantangan gender menjadi agenda pembangunan nasional yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional tahun 2015-2019. Bahkan dalam Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, kesetaraan gender merupakan bentuk reformasi birokrasi dalam manajemen sumber daya ASN. Dalam regulasi tersebut menerangkan bahwa pengembangan karier ASN harus dilakukan berdasarkan prinsip merit, tanpa membedakan gender, suku, agama, ras, dan golongan (Fammy R et al., 2019).

Data kuantitatif para pemangku jabatan di lingkungan Institut Agama Islam Negeri Takengon ada sekitar 40 orang pejabat, yang berada di bawah jajaran Kepala Biro maupun jajaran Wakil Rektor (Warek) Satu dari unsur dosen dengan tugas tambahan. Peneliti melihat sebuah fenomena yang memang cukup umum di berbagai lingkungan kampus lainnya, juga ditemukan secara khusus di kampus IAIN Takengon, di mana pejabat dengan gender laki-laki lebih banyak dari segi kuantitas dari pada perempuan yang mendapatkan jabatan struktural dalam hirarki kepemimpinan. Hal ini memunculkan persepsi umum, apakah dalam pemilihan pejabat di lingkungan kampus cenderung lebih mempertimbangkan gender tanpa memperhatikan dengan lebih spesifik segi kualitas dan kemampuan dari para pejabat terpilih.

Atas latar belakang sebagai mana yang diurai, peneliti tertarik mengkaji lebih jauh dengan melakukan penelitian lebih mendalam untuk dapat menjawab secara detil, apakah terdapat *Gender Equality* atau kesempatan yang sama antara perempuan dan laki-laki dalam hal mendapatkan posisi struktural, yang dialami oleh perempuan dalam kehidupan profesional di lembaga akademik (Perguruan Tinggi)?

## METODE PENELITIAN

Secara khusus pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan *mixed method* (Creswell, J.W., 2003) yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain sebagainya secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah (Fammy R et al., 2019).

Penelitian ini secara khusus dilakukan di lingkungan kampus IAIN Takengon. Data penelitian dikumpulkan dengan wawancara terhadap beberapa informan yang dipilih secara purposive sampling dari total populasi pejabat yang ada. observasi juga dilakukan selama beberapa kali dalam situasi kerja para pejabat, dengan mengikuti beberapa kegiatan yang mereka lakukan dalam jam kerja. Selain itu tim peneliti juga membagikan kusioner untuk mengumpulkan pendapat para dosen dan semua staff terkait kesetaraan gender dilingkungan kerja organisasi kampus, perlakuan terhadap para pegawai, proses pengambilan keputusan, kemajuan karier dan tolok ukur keseimbangan kehidupan kerja.

Data penelitian dianalisis dengan cara mereduksi data terkumpul, diplay data dalam bentuk tabel dan narasi dan penarikan kesimpulan hasil analisis. Data penelitian juga dianalisis dengan menggunakan presentase untuk mengklasifikasikan data sesuai jenis dan pola yang ditemukan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Kesetaraan gender cenderung menjadi topik menarik untuk selalu di cermati lebih dalam, khususnya dalam persoalan kesetaraan dalam mendapatkan kesempatan yang sama dalam semua lini kehidupan. Lingkungan kerja adalah satu tempat yang sering ditemui adanya deskriminasi gender tanpa disadari, dimana dalam sebuah organisasi cenderung lebih didominasi oleh laki-laki dalam berbagai bidang, khususnya bagian yang penting, baik itu mengisi posisi lebih tinggi maupun bagian badan pembuat keputusan. Berikut temuan penelitian dari tim peneliti terkait gender equality pada organisasi akademik kampus yang diteliti.

### 1. Rasio gender diantara pegawai dan pada posisi yang lebih tinggi atau dibadan pembuat keputusan

Sebagai perbandingan rasio gender di IAIN Takengon, terhadap jumlah pegawai perempuan dan pegawai laki-laki, dalam kategori ini adalah para dosen dan semua tenaga administrasi di lingkungan institut ditampilkan dalam tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Persentase pegawai laki-laki dan perempuan di lingkungan institut

No	Pegawai	Jumlah	Persentase
1	Dosen perempuan	55	36.36 %
2	Dosen laki-laki	60	42.93%
3	Tenaga admistrasi perempuan	18	9.09%
4	Tenaga adminitrasi laki-laki	23	11.61%
	Total	192	100%

Rasio perempuan dan laki-laki secara kuantitatif terlihat persentase laki-laki lebih banyak dari pada perempuan, baik itu dari posisi dosen maupun dalam posisi tenaga administrasi, namun perbandingannya tidak mencolok dari segi jumlah. Dalam hal ini tidak dianggap sebagai sebuah ketimpangan dalam perekrutan pegawai, ataupun mendeskritkan perempuan dalam perolehan kesempatan yang sama di lingkungan kampus. Perbedaan persentase perempuan dan laki-laki dalam perekrutan pegawai, justru disebabkan oleh kelulusan pegawai sesuai proses seleksi yang telah dilakukan dalam tes penjurangan. Baik itu proses seleksi yang diselenggarakan oleh pusat, maupun seleksi yang diselenggarakan oleh internal kampus, yang tentunya merujuk pada aturan yang telah ditetapkan, tanpa mendeskritkan salah satu gender dalam proses penerimaan.

Terkait ketimpangan jumlah pegawai perempuan dan laki-laki dalam sebuah instansi, secara umum cenderung tidak terkait dengan persoalan gender, apalagi masalah deskriminasi salah satu gender dalam perekrutan. Perbedaan jumlah ini cenderung dikaitkan pada faktor kebutuhan dalam lingkungan kerja tersebut. Tak jarang juga ditemui disebuah lingkungan kerja atau organisasi juga nampak didominasi oleh perempuan dari pada laki-laki. Hal ini kembali pada persoalan kebutuhan organisasi tersebut pada tenaga kerja, sesuai bidang yang dihasilkan dan juga dipengaruhi proses seleksi yang menyeleksi sesuai kompetensi para pelamar (Hart, J., 2008).

Untuk melihat lebih jauh gender equality dilingkungan kampus, maka tim peneliti juga melakukan klasifikasi rasio gender berdasarkan posisi yang lebih tinggi dalam jabatan struktural pada lembaga-lembaga pusat kampus. Data kuantitatif ditampilkan rasio gender jabatan struktural ditampilkan dalam tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Persentase Rasio Gender Pada Posisi Jabatan Struktural Pada Lembaga-Lembaga Pusat di Lingkungan Akademik IAIN Takengon

No	Pegawai	Jumlah		Persentase	
		Perempuan	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki
1	Wakil rektor	1	1	2.6%	2.6%
2	Dekan Fakultas Tarbiyah dan Syariah beserta Kabag	1	3	2.6%	7.9%
3	Ketua prodi di fakultas syariah dan dakwah ushuludin	6	9	15.8%	23.7%

No	Pegawai	Jumlah		Persentase	
		Perempuan	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki
4	Ketua LPM, sekretaris dan para kepala pusat di LPM	3	2	7.9%	5.3%
5	Ketua LPPM, sekretaris dan para kepala pusat	2	3	5.3%	7.9%
6	Kepala UPT bahasa dan para kepala pusat	1	0	2.6%	0.0%
7	Kepala biro, kabag ula, kepala perencanaan	2	4	5.3%	10.5%
	Total			41.2%	57.9%

Berdasarkan data persentase rasio gender pada jabatan struktural di lembaga-lembaga pusat institusi, terlihat perbedaan persentase jumlah perempuan dan laki-laki dalam memegang posisi yang lebih tinggi atau kepala lembaga. Persentase laki-laki lebih banyak dalam memegang posisi lebih tinggi sebesar 57.9% sedangkan perempuan berkisar 41.2% dari total posisi struktural yang ada. Data kuantitatif menunjukkan adanya perbedaan dalam rasio gender pada posisi jabatan yang lebih tinggi, namun kesenjangan gendernya tergolong kecil. Dalam hal ini tim peneliti berusaha memberikan informasi yang berimbang dalam lingkungan akademik kampus. Hasil penelitian memberitahukan bahwa posisi jabatan tersebut diperoleh oleh para pemanggunya, berdasarkan aturan pemilihan yang jelas dari SK Rektor yang semuanya berada dalam naungan Statuta institusi. Para pejabat tersebut di seleksi dan di jaring dengan persyaratan yang jelas dan tata cara yang telah ditentukan dalam aturan institusi.

Dalam proses seleksi para pemangku jabatan, tidak disyaratkan pada salah satu gender, baik laki-laki ataupun perempuan diizinkan mendaftar dalam posisi yang dilelang. Jika ternyata laki-laki atau perempuan yang pada akhirnya terpilih untuk duduk pada jabatan tersebut, maka itu adalah hasil dari proses seleksi tanpa adanya upaya untuk memenangkan salah satu gender. Para pemilih dalam memilih salah satu nama yang dianggap sesuai, mempertimbangkan kualifikasi yang melekat pada individu yang bersangkutan. Hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa narasumber yang ikut memberikan suara dalam pemilihan para pemangku jabatan, menerangkan bahwa kemampuan yang melekat pada para kandidat dijadikan

sebagai dasar pertimbangan dalam memilih (Kuhlmann, Ellen, et. al., 2017). Para kandidat hendaknya memiliki beberapa kemampuan dasar berupa kemampuan kepemimpinan, kemampuan kerjasama tim, berkepribadian baik, program yang ditawarkan menarik dan sebagainya tanpa mendeskripsikan perempuan dalam kontes pemilihan (Kilduff, M., and D. Krackhardt, 2008).

Pendapat para pemilih dalam menentukan pilihan mereka untuk jadi pemimpin yaitu dominannya dengan melihat kemampuan manajerial dari kandidat antara lain: kemampuan mendengar, kemampuan membangun kerjasama dalam kelompok, mempengaruhi, komunikasi, dan lainnya. Penelitian ini relevan dengan teori kelahiran pemimpin yang dijelaskan oleh Ordway Tead bahwa munculnya seorang pemimpin, karena adanya beberapa faktor di antaranya: 1) faktor pembentuk dari dalam diri sendiri (*self constituted leader, self mademan, born leader*), 2) dipilih oleh golongan atau kelompok, artinya ia menjadi pemimpin karena jasa yang pernah dilakukanya diantaranya: karena kecakapannya, keberaniannya dan sebagainya terhadap organisasi, ditunjuk dari atas, artinya ia menjadi pemimpin karena dipercaya dan disetujui oleh pihak atasannya (Murgia et. all., 2019).

## 2. Pola Kelembagaan yang Lazim dalam Budaya Akademik

Pada setiap instansi atau lembaga akan memiliki pola mereka masing-masing dalam kondisi perolehan kesempatan, entahkah itu kesempatan dalam pengembangan karier seseorang ataupun akses dalam berbagai kesempatan demi kemajuan kompetensi. Dalam situasi akademisi di lingkungan kampus IAIN Takengon tim peneliti menemukan beberapa pola yang memang menjadi ciri khas dari setiap lingkungan akademik. Secara lebih jelas digambarkan dalam tabel 3 yang merupakan pernyataan dari laki-laki dan perempuan terkait kesetaraan dalam memperoleh kesempatan dalam pengembangan karier.

Tabel 3. Pernyataan persetujuan antara laki-laki dan perempuan dalam aspek kesetaraan di lingkungan kampus

No	Aspek kesetaraan dalam lingkungan kerja	Persentase	
		Laki-laki	Perempuan
1	Perlakuan yang diterima dalam departemen kerja	65%	66,5%
2	Kesempatan dalam pengembangan potensi	71%	56%
3	Kedudukan yang sama dalam kesempatan pengembangan karier	67%	65%

Terdapat tiga hal pokok yang diukur dalam kusioner yang dibagikan pada para dosen di dua fakultas yaitu fakultas tarbiyah dan fakultas syariah IAIN Takengon serta para pegawai dalam beberapa departemen dilingkungan institut. Tiga hal tersebut merupakan aspek yang penting untuk menilai kesetaraan dalam perolehan kesempatan yang sama dalam berbagai peluang antara laki-laki dan perempuan di lingkungan kerja.

Aspek pertama yaitu terkait perlakuan yang diterima oleh para pegawai dilingkungan institut dalam departemen kerja masing-masing. Ternyata respon dari laki-laki dan perempuan terkait perlakuan yang mereka terima hampir sama dalam persentase. 66.5% perempuan sangat setuju jika mereka mendapatkan perlakuan yang sama dalam departemen tempat mereka kerja, sedangkan laki-laki sekitar 65% juga mengaku sangat setuju dengan kesamaan perlakuan yang mereka dapatkan. Secara umum laki-laki maupun perempuan sangat setuju jika mereka diperlakukan secara adil dalam bekerja, tanpa mendeskripsikan jenis kelamin tertentu. Hal ini dirasakan dari adanya kesetaraan dalam pembagian tugas sesuai dengan job deskripsi masing-masing pegawai. Tidak ada kekhususan untuk salah satu gender dalam hal keringan, semua orang mendapatkan porsi kerja sesuai bidang yang ditangani dalam departemen tersebut.

Aspek kedua adalah pengembangan potensi diri dari setiap individu, yang merupakan salah satu poin penting yang diinginkan oleh setiap pekerja, dalam rangka perolehan kompetensi relevan dalam upaya peningkatan kualitas diri. Kesempatan pengembangan potensi ini berupa kesempatan dalam mengikuti berbagai kegiatan akademik kampus dalam kaitannya dengan kegiatan tri darma. Kesempatan dalam mengikuti berbagai kegiatan seminar atau workshop ilmiah, peningkatan kualitas pembelajaran, peningkatan kualitas ilmu dan pengetahuan teknologi, peningkatan relevansi dan kualitas iptek, peningkatan relevansi dalam pengembangan penelitian yang dapat menjadi hilirisasi dalam melakukan pengabdian masyarakat.

Dalam poin ini laki-laki maupun perempuan sama-sama berpeluang dan berkesempatan sama untuk mengembangkan potensi kerja masing-masing. Hasil penelitian menunjukkan 71% laki-laki sangat setuju jika dalam pengembangan potensi terdapat kesamaan kedudukan. Bertolak belakang dengan perempuan yang hanya 56% mengaku mendapatkan kesempatan, hal ini dipengaruhi oleh beberapa alasan, diantaranya adalah kewajiban dalam merawat keluarga bagi perempuan jauh lebih besar dari pada laki-laki, ini

adalah hambatan terbesar seorang akademisi perempuan dalam kemajuan ilmiah (Jogan .1998)

Perihal kedudukan yang sama dalam pengembangan karier laki-laki menanggapi 67% mereka mendapatkan kesempatan yang sama dalam mengembangkan karier dalam akademik kampus, dan perempuan mengaku sebesar 65% dari mereka mendapatkan juga kesempatan yang sama dalam mengembangkan karier akademik. Ini merupakan gambaran persetujuan yang dirasakan oleh para dosen. Mengingat rata-rata kusioner diisi oleh para dosen dengan status pegawai negeri sipil dilingkungan kampus. Mereka berpandangan kalau kesempatan pengembangan karier yang mereka dapatkan sama saja antara laki-laki dan perempuan, tidak ada perbedaan yang mencolok yang dialami. Selama para dosen ini mengikuti prosedur yang ditetapkan, maka akan mendapatkan kesempatan yang fair dalam proses yang mereka terima. Situasi ini sesuai dengan teori yang mengarah pada argumen keadilan berbasis gender dalam keadilan berbasis hak, diaman setiap individu apapun itu jenis kelaminnya memiliki hak yang sama untuk mendapatkan perlakuan yang setara, pengetahuan yang sama dan sumber daya yang sama secara adil (gerard. 2019).

### **3. Klasifikasi Berdasarkan Simbolis Kekuasaan (Junior/Senior)**

Dari pada mengklasifikasikan pegawai menurut gelar akademik atau pekerjaan, maka klasifikasi berdasarkan senior dan junior dalam budaya akademik IAIN Takengon dirasa lebih sesuai karena dalam kasus ini, sisi simbolis kekuasaan mempengaruhi pendapat seseorang pada kesetaraan gender dalam budaya akademik yang berlaku. Posisi senior dan junior dibedakan berdasarkan status lama pengabdian, jabatan fungsional, golongan ruang, usia dan jabatan struktural dalam akademik kampus. Semakin lama masa pengabdian, semakin tinggi jabatan fungsional dan usia, maka dianggap sebagai senior dan begitu sebaliknya dengan junior.

Dalam status senior dan junior ini tidak begitu dirasakan oleh laki-laki dalam tekanan pekerjaan, justru lebih dirasakan oleh perempuan terutama tekanan yang dialami dalam kondisi sosial kerja. Junior laki-laki merasa tidak terlalu terbebani dan tertekan dalam berkerja, para junior ini digabungkan bekerja dalam satu departemen dengan para senior laki-laki ataupun perempuan.

Para responden mengaku lebih mudah bagi mereka untuk saling melebur dan beradaptasi dengan status junior yang mereka sandang. Sedangkan bagi

pegawai perempuan yang junior lebih merasakan sedikit tekanan dalam lingkungan kerja dengan para senior perempuan. Budaya akademis yang melekat dalam lingkungan kerja, menuntut untuk lebih patuh dengan perintah senior apalagi jika senior yang memangku jabatan struktural. Sebuah survei memberitahukan bahwa para pemegang kekuasaan dilihat dari perbedaan jenis kelamin menunjukkan terdapatnya perbedaan dalam pencapaian posisi kekuasaan, pengaruh, prestise, reputasi dan pengambilan keputusan yang mana secara statistik lebih didominasi oleh laki-laki (García-González et al., 2019).

Dalam klasifikasi junior dan senior dalam lingkungan kerja ini menimbulkan ketidakadilan bagi perempuan dalam kuasa gender berdasarkan status senior yang dianggap lebih punya kekuasaan dalam mengatur junior. Ketidakadilan ini membutuhkan perbaikan dimana adanya kesenjangan gender dalam jabatan yang lebih senior dalam kekuasaan akademik. Tim peneliti menganalisis kegiatan ini terjadi karena belum tertatanya dengan jelas job desk dari masing-masing staff pegawai di lingkungan biro, ketidakjelasan ini menimbulkan adanya kekuasaan yang abstrak, yang dimiliki oleh senior atau pejabat yang lebih tinggi untuk meminta junior melakukan semua pekerjaan yang berikan begitu saja tanpa ada kejelasan pekerjaan masing-masing junior.

Dalam situasi tertentu laki-laki juga mendapatkan delegasi jenis tugas yang sama dengan junior perempuan namun tidak sebanyak tugas yang diterima oleh junior perempuan. Pengakuan para junior ini sisi paling tidak nyamannya mereka beberapa kali disalahkan akan suatu pekerjaan yang tertunda lantaran disposisi surat yang begitu lama diperiksa oleh pejabat penerima disposisi. Kondisi seperti ini sifatnya kasuistik dan hanya dialami oleh beberapa junior perempuan saja dalam departemen tertentu di lingkungan kampus. Dalam situasi seperti ini jaringan yang dimiliki oleh junior akan mempengaruhi peningkatan karier dan perlakuan yang mereka terima (Bird, S. R., 2011).

## KESIMPULAN

Penelitian ini berusaha melihat konsep keadilan yang diterapkan di lingkungan akademik kampus dalam hal kesetaraan bagi perempuan dan laki-laki dalam mendapatkan berbagai kesetaraan dalam lingkungan kerja, diantaranya kesetaraan dalam perlakuan, kesetaraan kesempatan pengembangan karier, potensi diri dan kesamaan kesempatan dalam mendapatkan kekuasaan dalam

pengambilan keputusan sebuah kebijakan. Penelitian ini memberikan gambaran fenomena nyata yang berlangsung dalam lingkungan akademik kampus, dalam memahami penerapan kesetaraan gender yang mana konsep keadilan idealnya harus dikedepankan dalam semua bidang.

Secara umum tidak nampak ketimpangan gender yang signifikan dalam lingkungan kampus IAIN Takengon, khususnya dalam perlakuan terhadap para pegawainya laki-laki dan perempuan dalam perolehan kesempatan pengembangan potensi maupun kemajuan karier khusus untuk dosen dengan status ASN. Namun ketimpangan justru nampak dalam hal tekanan secara sosial yang diberikan oleh senior perempuan pada junior perempuan dalam tekanan sosial, namun tidak berlaku sama untuk junior laki-laki, laki-laki mendapatkan perlakuan yang lebih lunak baik itu dari senior perempuan maupun laki-laki. mereka lebih mudah dalam beradaptasi dalam lingkungan sosial kerja.

### Saran

Pihak pengambil keputusan dalam memberikan keadilan gender perlu melakukan beberapa perubahan kelembagaan dalam rangka mendeteksi adanya ketidakadilan gender yang berasal dari budaya akademik organisasi. Kurangnya kesadaran akan pentingnya memberikan keadilan pada semua pegawai tanpa memilah-milahnya berdasarkan jenis kelamin dan pentingnya memberdayakan semua sumber daya manusia termasuk perempuan yang sering dikesampingkan, dalam mencapai tujuan dari organisasi. Karena ketidaksetaraan dalam semua bidang dilingkungan kerja antara laki-laki dan perempuan merupakan sebuah tindakan menyia-nyaiakan sumber daya manusia untuk untuk diberdaya gunakan dalam setiap bidang akademik.

### DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J. W. 2003. *Research Design. Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. 2nd ed. Thousand Oaks, CA: Sage
- Bird, S. R. 2011. "Unsettling Universities' Incongruous, Gendered, Bureaucratic Structures: A Case-Study Approach." *Gender, Work and Organization* 18: 202-230
- Fammy R, Secillia, Heru Nurasa, Ida Widianingsih, and Ahmad Buchori. 2019. "Kondisi Kesetaraan Gender Dalam Promosi Jabatan Eselon Ii Perempuan Di Pemerintah Provinsi Jawa Barat Tahun 2018." *Jurnal Administrasi Publik* 10 (2). <https://doi.org/10.31506/jap.v10i2.6793>.

- García-González, Judit, Forcén, Patricia, And Jimenez-Sanchez, Maria (2019): Men And Women Differ In Their Perception Of Gender Bias In Research Institutions. PLOS ONE 14 (12): e0225763
- Gerard, K. (2019). Rationalizing 'gender-wash': Empowerment, efficiency and knowledge construction. *Review of International Political Economy*, 26(5), 1022–1042. <https://doi.org/10.1080/09692290.2019.1625423>
- Hart, J. 2008. "Mobilization Among Women Academics: The Interplay Between Feminism and Professionalization." *National Women's Studies Association (NWSA) Journal* 20 (1): 184–208.
- Jogan, Maca (1998): Akademske kariere in spolna (ne)enakost. *Teorija in praksa*, 35 (6): 989–1014
- Kuhlmann, Ellen, et al. (2017): Closing the Gender Leadership Gap: A Multi-Centre Cross-Country Comparison of Women in Management and Leadership in Academic Health Centres in the European Union. *Human Resources for Health*, 15: article no. 2.
- Kilduff, M., and D. Krackhardt. 2008. *Interpersonal Networks in Organizations: Cognition, Personality, Dynamics, and Culture*. Cambridge: Cambridge University Press
- Murgia, Annalisa, and Poggio, Barbara (eds.) (2019): *Gender and Precarious Research Careers: A Comparative Analysis*. Abingdon: Routledge
- Martiany, Dina. 2011. "Implementasi Pengarusutamaan Gender (Pug) Sebagai Strategi Pencapaian Kesetaraan Gender (Studi di Provinsi Sumatera Utara Dan Jawa Tengah)" 2: 16.
- Rahminawati, Nan. 2001. "Isu Kesetaraan Laki-Laki dan Perempuan (Bias Gender)," no. 3: 12.