

PEMBERDAYAAN DOSEN WANITA DALAM JABATAN TAMBAHAN (Studi pada IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi)

Rusmini

*Dosen Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi*

Abstrak

IAIN sebagai lembaga pendidikan tinggi Islam mengemban misi akademis dan profesional di bidang studi Islam (centre of Islamic studies), IAIN tentunya diharapkan mampu memberikan respon (response) dan solusi ilmiah (scientific solution) yang memadai terhadap berbagai persoalan yang timbul di masyarakat. Dalam hal ini, masalah manajerial tentunya berkaitan erat dengan pengelolaan fungsi-fungsi pendukung kegiatan akademis di suatu perguruan tinggi. Fungsi pendukung yang dimaksud meliputi berbagai aspek teknis yang dibutuhkan demi mendukung kelangsungan kegiatan akademis, termasuk jabatan struktural dan fungsional yang diperankan oleh tenaga kependidikan di perguruan tinggi tersebut. Kerangka konseptual penelitian dikembangkan berdasarkan kriteria bentuk (posisi) pemberdayaan dalam jabatan tambahan. Terdapat 302 orang dosen wanita terlibat sebagai populasi dalam penelitian ini, dan 123 orang dosen wanita sebagai sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan analisis domain. Hasil penelitian secara keseluruhan membuktikan bahwa kondisi pemberdayaan dosen wanita dalam jabatan tambahan, dari 302 orang terdapat sebanyak 93 orang dosen wanita (30,79%) diberi dan terlibat dalam jabatan tambahan baik dalam tingkat institut dan pada tingkat fakultas adalah 30 orang (33,33%). Dilihat dari sebaran dosen perempuan dalam sejumlah jabatan tambahan di tingkat institut sampai tingkat fakultas menduduki posisi sebagai dekan, wakil dekan, kepala pusat, kepala UPT, sekretaris SPI, ketua jurusan, sekretaris jurusan dan ketua konsentrasi. Adapun faktor yang mempengaruhi pemberdayaan dosen wanita pada IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi adalah faktor tingkat pendidikan (faktor internal) dan faktor tekanan organisasi (faktor organisasional), termasuk di dalamnya faktor kepemimpinan dan budaya organisasi. Keputusan dosen perempuan untuk terlibat dalam jabatan struktural dipengaruhi adanya keinginan untuk mengaktualisasikan diri.

Kata Kunci: *Karir dan wanita karir*

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga pendidikan tinggi Islam di masa yang akan datang mempunyai peranan yang semakin penting. Peranan yang semakin penting ini timbul sebagai akibat dari adanya gerak pembangunan yang menghasilkan berbagai perubahan dengan berbagai hasil yang bersifat positif maupun negatif. Oleh karena itu, pembinaan dan pengembangan perguruan tinggi Islam sangat perlu mendapatkan perhatian dan prioritas utama dalam upaya pelaksanaan peran yang dilaksanakan oleh perguruan tinggi Islam dalam rangka pengabdian kepada bangsa dan negara.

IAIN merupakan suatu lembaga pendidikan tinggi Islam yang mengemban misi akademis dan profesional di bidang studi Islam. Dan sebagai pusat studi keislaman (*centre*

of Islamic studies), IAIN tentunya diharapkan mampu memberikan respon (*response*) dan solusi ilmiah (*scientific solution*) yang memadai terhadap berbagai persoalan yang timbul di masyarakat.

Dalam hal ini, masalah manajerial tentunya berkaitan erat dengan pengelolaan fungsi-fungsi pendukung kegiatan akademis di suatu perguruan tinggi. Fungsi pendukung yang dimaksud meliputi berbagai aspek teknis yang dibutuhkan demi mendukung kelangsungan kegiatan akademis, termasuk jabatan struktural dan fungsional yang diperankan oleh tenaga kependidikan di perguruan tinggi tersebut.

Di satu sisi, jabatan struktural ini sering digunakan sebagai indikator keberhasilan seseorang di lingkungan perguruan tinggi, di samping tingkat capaian akademis yang dimilikinya, hal ini sangat berkaitan dengan peran dosen, terutama dosen wanita yang kemudian diberdayakan dalam jabatan tambahannya. Hal ini tentunya akan menimbulkan konsekuensi tersendiri dalam pelaksanaan tugasnya di perguruan tinggi, yakni berkaitan dengan aspek profesionalitas dosen tersebut.

Adanya pandangan terhadap perbedaan peran, fungsi dan tanggung jawab antara perempuan dan laki-laki merupakan hasil dari konstruksi sosial masyarakat. Namun demikian, seiring dengan perubahan zaman dan perubahan sosial dan budaya masyarakat, maka adanya anggapan bahwa laki-laki senantiasa diharapkan menjadi sosok kepala keluarga yang bertugas mencari nafkah, sedangkan perempuan bertugas mengurus persoalan domestik rumah tangga mulai bergeser. Kondisi tersebut juga didukung dengan adanya peningkatan persentase keterlibatan perempuan dalam dunia kerja.

Dalam persoalan peran dosen wanita ini, kelihatan masih ada perbedaan kesempatan antara dosen wanita dan pria dalam memperoleh jabatan struktural. Hal ini diindikasikan dengan masih sedikitnya kaum wanita yang menduduki jabatan struktural di IAIN Sulthan Thaha Saifuddin khususnya. Secara umum, jawaban yang lazim dilontarkan terhadap permasalahan ini adalah karena kualitas kaum wanita rata-rata berada di bawah kaum pria.

Dalam posisi jabatan tambahan dosen wanita, secara umum, apakah persoalan rendahnya kualitas dosen wanita untuk menduduki jabatan tambahan pada tingkat IAIN seperti ini, merupakan suatu *trend* yang disebabkan oleh persoalan kemampuan pribadi (*internal quality*) dalam menginternalisasi nilai, peluang, kesempatan, dan tantangan pada dirinya dalam menghadapi dan menerima *promosi* karir dalam jabatan tambahan tersebut, berikut berbagai variabel yang mempengaruhinya, sehingga ada kesan tidak layak jual (*loss of good public*), atau justru merupakan suatu hambatan (*barrier*) yang dimodifikasi *include* ke dalam suatu posisi yang termarginalkan. Sampai saat ini masih terjadi tarik menarik antara kedua pandangan ini.

Mengingat kompleksitas persoalan yang dihadapi oleh kaum wanita, maka tentunya dibutuhkan penanganan yang integratif dan berkesinambungan dari berbagai unsur yang terkait, yang dapat dilakukan secara individual maupun institusional. Dan dalam proses ini, IAIN sebagai Perguruan Tinggi Islam di Indonesia memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam menggulirkan solusi terhadap berbagai persoalan di atas.

Dalam hal ini, pemberdayaan (*empowerment*) sumber daya manusia merupakan konsekuensi dari pimpinan institusi menyikapi potensi para karyawannya. Pemberdayaan merupakan sebuah konstruk yang digunakan bagi para teoritis bagaimana menjelaskan efektifitas sebuah organisasi.

Dari sisi manajerial, hal ini harus dilakukan dengan adanya analisis kebutuhan, analisis SWOT (*strengths, weaknesses, opportunities, dan threats*), seleksi, sampai pada langkah penempatan. Analisis kebutuhan ini bertujuan untuk menentukan jenis dan kualitas sumber daya manusia yang akan direkrut berdasarkan karakteristik pekerjaan yang akan ditangani. Kejelasan jenis dan kualitas sumber daya manusia yang akan direkrut ini dilanjutkan dengan pengkajian kekuatan dan kelemahan yang dimiliki serta peluang dan tantangan yang dihadapi.

Studi pendahuluan yang penulis lakukan di IAIN STS Jambi menunjukkan bahwa ternyata dosen wanita yang ada di IAIN STS Jambi banyak, namun yang dapat mencapai kedudukan atau jabatan tambahan tergolong sedikit, terutama bila dilihat dari tingkatan mulai dari jabatan sekretaris jurusan pada masing-masing fakultas yang ada (fakultas Syari'ah, fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, fakultas Ushuluddin, fakultas Adab, fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam serta Pascasarjana) sampai ke jabatan rektor.

Berkaitan dengan hal ini, penulis mengarahkan sasaran penelitian pada aspek manajemen, utamanya yang berkenaan dengan perencanaan dan pengembangan karir dosen wanita, yang selanjutnya diharapkan dapat memberikan format baru dalam kapasitas pemberdayaan dosen wanita di IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi. Upaya ke arah ini penting dilakukan mengingat bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) dosen wanita yang menduduki jabatan tambahan di IAIN STS Jambi tersebut masih tergolong sedikit, padahal secara kuantitas, potensi, peluang, dan jumlah dosen yang ada di IAIN STS Jambi tergolong cukup tinggi.

Indikasi tingginya potensi, peluang, dan jumlah dosen di IAIN STS Jambi yang tersebar pada masing-masing Fakultas yang ada, mengisyaratkan bahwa manajemen sumber daya manusia wanita belum menjadi perhatian yang serius. Padahal, di dalam manajemen sumber daya manusia menunjukkan bahwa produktivitas dan kehidupan kerja organisasi hanya akan tercapai apabila didukung oleh peningkatan aktivitas manajemen sumber daya manusia, dalam hal ini dosen wanita yang akan menduduki jabatan tambahan. Dengan demikian, mengingat kiprah perempuan dalam berkarir di perguruan tinggi sangatlah besar sehingga tuntutan menyeimbangkan peran perempuan

dalam keluarga dan pekerjaan menjadi tidak mudah untuk disejajarkan terlebih jika perempuan memutuskan untuk menjalankan peran tambahan lain seperti keterlibatannya dalam jabatan struktural dalam perguruan tinggi.

B. Kerangka Konseptual

1. Konsep Pemberdayaan

Pemberdayaan adalah wewenang untuk mengontrol dan membuat keputusan. Proses ini biasanya melibatkan dua elemen penting yaitu pendelegasian wewenang dan penyelesaian tugas¹. Dengan demikian, dalam pemberdayaan, keputusan yang diambil harus disertai dengan kejelasan mengenai tugas agar tugas yang diemban oleh seorang individu dapat dilakukan secara lebih bertanggung jawab sesuai dengan wewenang dan tugas yang ada padanya. Pemberdayaan mensyaratkan bahwa para karyawan atau anggota memiliki rasa tanggung jawab terhadap segala sesuatu yang dihasilkan perusahaan/lembaga. Sasaran akhirnya adalah membuat mereka merasa memiliki perusahaan tersebut seandainya merekalah pemilik perusahaan tersebut². Priyono mendeskripsikan konsep pemberdayaan sebagai upaya menjadikan suasana kemanusiaan yang adil dan beradab menjadi semakin efektif secara struktural, baik di dalam kehidupan keluarga, masyarakat, negara, regional, internasional, maupun dalam bidang politik, ekonomi dan lain-lain³.

Dari teori Priyono ini akan kelihatan bahwa konsep pemberdayaan menempatkan individu pada posisi yang sewajarnya. Artinya, dalam posisi organisasi, seorang individu harus memperoleh perlakuan sikap dan tindakan, serta kebijakan yang sama, baik pada posisi pekerjaan, wewenang, tanggung jawab, resiko, maupun keuntungan, serta prospek pengembangan individu.

2. Konsep Karir

Karir adalah perasaan yang berkaitan dengan sikap dan perilaku individu yang berhubungan dengan pekerjaan, pengalaman dan kegiatan sepanjang rentang kehidupan manusia. Definisi yang lebih sederhana adalah urutan jabatan dan pekerjaan yang dapat menjadi sumber mata pencarian bagi seseorang berbuat untuk suatu kehidupan. Sama dengan pandangan ini karir dianggap sebagai urutan perasaan individu dari sikap dan perilaku yang berhubungan dengan pengalaman pekerjaan dan aktivitas-aktivitas lainnya dalam rentang kehidupan manusia⁴.

¹ Donald F. K dan Richard M.H. *Entrepreneurship A Contemporary Approach*. Florida, The Dryden Press, 1995, hal. 696.

² Catherine DeVrye. *Good Service is Good Business*. Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama, 1997, hal. 168.

³ Onny S. Priyono. *Pemberdayaan Konsep, Kebijakan dan Implementasi*. Jakarta, Centre for Strategic and International Studies, 1996, hal. 56.

⁴ Judith R. Gordon, dkk. *Management and Organizational Behavior*. Massahuset, AllynAnd Bacon A Division of Simon dan Schuster Inc., 1990, hal. 477.

Karir juga dapat dianggap sebagai rangkaian dari pasangan sikap dan perilaku seseorang dan pekerjaannya berhubungan dengan pengalaman dan aktivitasnya dalam rentang kehidupan seorang manusia⁵. Jadi karir juga di sini, dapat diartikan sebagai hubungan antara pengalaman dan aktivitas dengan kejelasan sikap dan perilaku dalam melakukan kerja di dalam suatu organisasi di mana individu tersebut berada. Karir digambarkan sebagai suatu konsep untuk pemberdayaan pribadi, yang dilaksanakan secara konsisten dan memiliki kebebasan cara pencapaiannya.⁶ artinya, dalam situasi yang bagaimana pun, karir memberikan kesempatan dan peluang bagi individu untuk berkembang sejalan dengan kepentingan organisasi. Masalahnya bagaimana menumbuhkan karir yang sejalan dengan prioritas, kepentingan, dan daya dukung organisasi tersebut.

3. Konsep Manajemen Karir

Secara tradisional, manajemen karier dapat dipahami sebagai sesuatu yang berarti kemajuan langsung dari serangkaian jabatan. Kriteria untuk kemajuan ini sangat bervariasi, tapi normalnya dilakukan dengan cara yang bertahap dan lama meliputi service, kemampuan dan kinerja.

Manajemen karir adalah proses sebuah disain pada penerapan tujuan, perencanaan, dan strategi yang memungkinkan sumber daya para profesional dan para manajer untuk kepuasan terhadap kebutuhan kerja keras yang memungkinkan setiap individu dapat mencapai tujuan karir mereka. Selanjutnya dikatakan bahwa manajemen karir dalam organisasi hanya akan menjadi masuk akal apabila seorang individu disiapkan untuk memberikan beberapa (bila tidak semua) gagasan, ide pribadinya dan agenda pekerjaannya dalam suasana pekerjaan dan manajer umum dapat merespon dalam suatu langkah yang fleksibel.⁷ dari asumsi ini, akan kelihatan bahwa dalam menduduki suatu karir, maka individu harus diberikan peluang sebesar-besarnya untuk mengembangkan ide, gagasan, dan sejumlah agenda pekerjaan dengan pendekatan gaya khas individu (*specific individual style*).

Pengembangan karir dapat didefinisikan sebagai metode atau prosedur-prosedur untuk pekerjaan yang efektif dan proses pergeseran personil dalam suatu kerangka (*framework*) organisasi, yang terdiri dari dua elemen nyata, yaitu: perencanaan karir dan manajemen karir.

⁵Gregory Moorhead dan Riky W. Griffin. *Organizational Behavior*. USA, Houghton Mifflin Company, 1989, hal. 638.

⁶ Tom Peters. *Liberation Management: Necessary Disorganization for the Nineties*. Great Britain Excel A California Limited Partnership, 1992, hal. 221.

⁷ Frances A. Clark. *Total Career Management: Strategies for Creating Management Careers*. UK, McGraw Hill (UK) Limited, 1992, hal. 4.

4. Konsep Wanita Karir

Terkait dengan wanita sebagai subjek dari penelitian ini, dikatakan oleh Kartono bahwa wanita dipandang sebagai sesosok pribadi sosial, yaitu pribadi psikofisik yang memerlukan antar-relasi jasmaniah dan psikis dengan manusia lain. Wanita juga ingin dicintai, ingin dihargai dan diakui, ingin dihitung dan mendapatkan status dalam kelompoknya⁸. Pakar lain menyarankan, apabila ingin mendapatkan jabatan yang lebih baik dalam kemajuan karir, walaupun selalu mengalami perubahan-perubahan, namun sepanjang untuk kebaikan wanita dan agar selalu menjadi kandidat dalam setiap kesempatan maka perlu membuat jaringan kerja dan kontak profesional dengan wanita lain, seperti halnya melakukan bisnis, hubungan kerja seprofesi dan mempelajari kesempatan-kesempatan untuk melihat peluang karir lainnya⁹. Sebab, dalam bekerja pada dasarnya antara wanita dan pria sama baiknya, hanya cara kerja wanita berbeda dengan pria, yaitu khas dengan sifat-sifat kewanitaannya atau kodratnya¹⁰.

Relevan dengan apa yang disampaikan oleh para pakar tersebut, Mertz berpendapat bahwa secara kodrati wanita sesungguhnya diasumsikan sebagai pembawa gender, sedangkan pria sebagai pembawa budaya. Walaupun mereka memiliki reproduksi seks yang berbeda pada diri masing masing, namun selera mereka tidak selalu berbeda dalam memberikan perhatian pada manusia di sekelilingnya¹¹. Dalam konteks itulah makna kemitrasejajaran antara pria-wanita lebih relevan dikedepankan dalam melihat kapasitas wanita di tengah komunitas atau profesinya. Dalam hal ini setidaknya pandangan kemitrasejajaran ini dapat dilihat dari dua sumbu. *Pertama*, sumbu wanita-pria dalam aktivitas sosio-ekonomi, dan *kedua*, sumbu wanita-pria dalam aktivitas sosial-politik¹².

5. Konsep Profesionalitas

Seseorang dalam meniti karir memerlukan profesionalitas, sedangkan salah satu aspek peningkatan profesionalitas adalah meningkatkan keinginan dan kedewasaannya.¹³ Karyawan yang profesional adalah mereka yang mengambil keahlian khusus untuk tujuan organisasi, kemajuan ini biasanya diperoleh dari hasil pendidikan atau *training* khusus.

⁸Kartini Kartono. *Psikologi Wanita: Mengenal Gadis Remaja dan Wanita Dewasa*. Bandung, MandarMaju, 1992, hal. 9.

⁹Advancing Women.Diversity in Hiring Career Choices.2000, hal. 2. dalam (<http://www.advancingwomen.com/awcareer.html>)

¹⁰Kartono.*Op. Cit.*,hal. 15.

¹¹ David Mertz. *Between Epistemology of Gender and Gendered Epistemology*. 1987. hal. 7 (<http://gnosis.cx/publish/mertz/harding.txt>)

¹²Bainar.*WacanaPerempuan: dalamKeindonesiaandanKemodernan*. Jakarta, PustakaCidesindo, 1998, hal. 42-47.

¹³Dave Francis dan Mike Woodcock.*The New Unblocked Manager: A Practical Guide to Self Development*. Great Britain, Hartnolls Ltd., Bodmin, Cornwall, 1996, hal. 107.

Profesionalitas bukanlah suatu konsep yang sederhana sebab merupakan bagian dari hubungan dengan masyarakat, sehingga pengimplementasiannya akan membawa perubahan langsung pada manajemen yang baik dan benar, yang berarti juga merupakan suatu masalah yang sangat serius¹⁴.

Dihubungkan dengan karir, maka karyawan yang profesional adalah mereka yang mengambil keahlian khusus untuk tujuan organisasi, kemajuan ini biasanya diperoleh dari hasil pendidikan atau training khusus. Mereka ini, contohnya seperti para ilmuwan, para guru, para akuntan atau profesi lain yang serupa dan mempunyai isu organisasi yang berbeda dari pengalaman para manager atau karyawan lainnya¹⁵. Dalam pandangan manajemen karir, profesional merupakan sesuatu yang sangat diinginkan oleh seseorang, karena mereka yang berada dalam posisi itu lebih puas dengan pekerjaannya dan aspek-aspek personal di dalam kehidupannya. Oleh karena itu, pada kehidupan kelas menengah, perubahan karir dan perubahan profesi akan menjadi lebih sering terjadi¹⁶.

6. Konsep Profesionalitas Dosen

Formulasi profesionalitas ini tidak hanya dilakukan pada tataran teoritis, akan tetapi juga dilakukan pada tataran praktis. Artinya, ide-ide yang tertuang secara teoritis, hendaknya mampu untuk diaplikasikan atau diimplementasikan oleh seorang dosen dalam kehidupan nyata.

Tuntutan profesionalitas ini menghendaki adanya kematangan pribadi bagi seorang dosen, untuk senantiasa mempersiapkan dirinya dalam melakukan profesi keguruan yang diembannya. Apakah hal itu menyangkut adanya kesiapan seorang dosen untuk melakukan interaksi, komunikasi, melaksanakan bimbingan dan penyuluhan, pengadministrasian, penelitian, dan penguasaan materi pelajaran yang akan disampaikan di kelas, serta kompetensi untuk melakukan evaluasi dan re-evaluasi sehingga tugas profesionalitas ini dapat dilakukan secara maksimal dan terarah. Dosen, sebagai seorang profesional melaksanakan tugasnya berdasarkan panggilan jiwa, tanggung jawab moral, tanggung jawab sosial, dan tanggung jawab keilmuan. Namun demikian, ia berhak untuk memperoleh penghargaan yang layak dan tinggi sesuai dengan profesionalitas kinerja yang ditunjukkannya. Dengan kata lain, gaji atau upah merupakan ukuran bagi level profesionalitas yang dimiliki oleh seseorang.

¹⁴Jane McLoughlin. *Up and Running: Women in Business*. London, Cox dan Wyman Ltd., Reading Berkshire, 1992, hal. 208.

¹⁵Judith R. Gordon dkk. *Op. Cit.*, hal. 481.

¹⁶Leon C. Megginson, Donald C. Mosley dan Paul H. Pietri Jr. *Management: Concept and Applications*. New York, Harper Collins Publisher Inc., 1992, hal. 566.

7. Konsep Kemandirian

Kemandirian adalah suatu kondisi di mana suatu individu atau lembaga mampu meminimalkan ketergantungannya dengan individu atau lembaga lain. Kemandirian ini dapat disebut pula dengan "kesejajaran" atau bahkan "keunggulan" jika dibandingkan dengan pihak lain.

Kemandirian ini merupakan suatu sikap yang dibentuk oleh kemampuan individu atau institusi untuk mengaktualisasikan seluruh potensinya sehingga dapat menghasilkan *outputnya* yang berkualitas. Untuk mewujudkan kemandirian ini, perlu ditanamkan sikap dan nilai kemandirian pada tingkatan individu yang bersumber dari kemampuan individu dalam menguasai keterampilan dan keahlian yang diperlukan.

Pada dasarnya manusia itu pribadi, ia mandiri, memiliki akal budi, tahu yang akan dilakukannya dan mengapa ia melakukannya. Kemudian sebagai kemampuan untuk menegakkan kehendaknya, menentukan sendiri perbuatannya, mampu mengembangkan diri dan tampil sebagai totalitas pribadi yang mantap dan harmonis, juga memiliki pribadi yang utuh dan kuat¹⁷.

Kemandirian dapat dilihat sebagai kepemilikan sebuah nilai dalam menghadapi persaingan. Sedangkan persaingan itu sendiri merupakan sesuatu yang dapat memberi semangat sebagai alat untuk menentukan pesaing terbaik. Ketika seseorang bersaing dengan yang lain, tidak dapat dielakkan adanya pemenang dan adanya yang kalah¹⁸.

8. Konsep Kemandirian Dosen

Dosen sebagai pribadi yang bekerja harus memiliki kemandirian. Sikap kemandirian ini dapat dimunculkan dalam situasi yang bebas untuk mendapatkan sesuatu yang dikehendaki secara langsung dari kemampuannya sendiri, dan memiliki kematangan serta karakter yang kuat sebagai sosok yang mampu mempengaruhi orang lain.

Kemandirian seorang dosen dalam menjalankan profesinya tidak terlepas dari pemahaman dirinya sebagai penebar norma dan nilai-nilai yang positif dalam berbagai situasi, dalam menghadapi kondisi kompetisi yang terjadi dalam sistem pendidikan. Dalam keterbatasan waktunya di ruang perkuliahan, maka seorang dosen dituntut untuk memiliki pribadi yang mandiri sehingga mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dengan demikian, dosen tersebut akan memiliki kemampuan untuk mengendalikan kelas, dalam pengertian mengendalikan desain pembelajaran dan perilaku mahasiswa di dalam ruang perkuliahan sehingga para mahasiswa tersebut merasa terlibat dalam desain tersebut.

¹⁷Soemarno Soedarsono. *Penyemaian Jati Diri*. Jakarta, PT. Elex Media KomputindoGramedia, 1999, hal. 92.

¹⁸Iris Varner and Linda Beamer. *Intercultural Communication in The Global Workplace*. USA, Irwin, Inc., 1995, hal. 93

Kemandirian seorang dosen dapat tercermin dari kemampuannya tampil dalam segala situasi dan kondisi, namun tetap dengan kinerja yang optimal. Kemandirian dosen ini dapat dilihat dari dimensi kemantapan dan kekuatannya, serta keutuhan dan keharmonisannya sebagai pribadi yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas mahasiswa. Dalam hal ini, seorang dosen yang mandiri harus mampu mengembangkan kreativitas yang tinggi dalam pemikiran dan dalam mempersiapkan desain pembelajarannya dan dalam disiplin diri, serta mempunyai toleransi yang tinggi terhadap perbedaan dan memiliki komitmen terhadap diri sendiri. Dengan demikian, secara keseluruhan dapat dinyatakan bahwa peran kinerja dari sumber daya manusia atau individu yang ada dalam institusi adalah sangat penting, sehingga manajemen perlu memperhatikan secara serius mengenai masalah ini, dan harus terus berupaya untuk meningkatkan produktivitas kinerja sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan dan ditetapkan.

C. Kondisi Pemberdayaan Dosen Wanita Dalam Jabatan Tambahan

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dosen merupakan pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Peran dosen sebagai tenaga pendidik memiliki tugas utama yaitu menjalankan tri dharma perguruan tinggi, yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Berkarir dalam dunia akademik memberikan kesempatan yang sama bagi dosen perempuan untuk mengembangkan karirnya melalui jabatan tambahan. Sebagai organisasi yang ingin terus berkembang, perguruan tinggi juga menyediakan sejumlah posisi strategis dalam organisasi. Keterlibatan dosen perempuan dalam pengelolaan organisasi melalui kedudukannya dalam jabatan tambahan menjadi sangat terbuka.

Namun demikian, dosen yang bersedia menduduki jabatan tambahan biasanya membutuhkan komitmen yang lebih besar khususnya dalam penggunaan jam kerja dan kapasitas yang dimiliki karena bertambahnya peran yang dimiliki. Dalam kondisi tersebut dosen perempuan menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan antara tuntutan peran pekerjaan yang lebih besar dan peran dalam keluarganya.

Secara garis besar jumlah dosen tetap di IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi berjumlah 302 orang,¹⁹ yang tersebar pada berbagai fakultas, sebagaimana terlihat dalam tabel berikut:

¹⁹DokumentasiBagian OKH IAIN STS Jambi per tanggal 30 September 2015.

No	Fakultas	Jumlah
1.	Fakultas Syari'ah	52
2.	Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan	121
3.	Fakultas Ushuluddin	50
4.	Fakultas Adab	37
5.	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam	22
6.	Dosen DPK	20
	Jumlah	302

Berdasarkan data tahun 2015, dari keseluruhan dosen IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, jumlah dosen perempuan sebanyak 93 orang²⁰ atau sebesar 30,79% sebagaimana terlihat dalam tabel berikut:

NO	FAKULTAS	JUMLAH
1.	Fakultas Syari'ah	14
2.	Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan	44
3.	Fakultas Ushuluddin	8
4.	Fakultas Adab	16
5.	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam	7
6.	Dosen DPK	4
	JUMLAH	93

Berdasarkan data tahun 2015, jabatan tambahan pada tingkat institut maupun fakultas yang tersedia sesuai dengan Peraturan Menteri Agama Nomor 23 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi meliputi:

1. Rektor
2. Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga
3. Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan
4. Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama
5. Dekan Fakultas Syari'ah
6. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
7. Dekan Fakultas Ushuluddin
8. Dekan Fakultas Adab

²⁰DokumentasiBagian OKH IAIN STS Jambi per tanggal 30 September 2015

9. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
10. Direktur Pascasarjana
11. Wakil Dekan Bidang Akademik
12. Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan
13. Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama
14. Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat
15. Ketua Lembaga Penjaminan Mutu
16. Sekretaris Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat
17. Sekretaris Lembaga Penjaminan Mutu
18. Kepala Pusat Penelitian dan Penerbitan
19. Kepala Pusat Pengabdian kepada Masyarakat
20. Kepala Pusat Studi Gender dan Anak
21. Kepala Pusat Pengembangan Standar Mutu
22. Kepala Pusat Audit dan Pengendalian Mutu
23. Kepala Pusat Perpustakaan
24. Kepala Pusat Teknologi Informasi dan Pangkalan Data
25. Kepala Pusat Pengembangan Bahasa
26. Kepala Pusat Ma'had Al-Jami'ah
27. Kepala Pusat Pengembangan Bisnis
28. Kepala Satuan Pemeriksa Intern
29. Sekretaris Satuan Pemeriksa Intern
30. Ketua Jurusan pada masing-masing fakultas
31. Sekretaris Jurusan pada masing-masing fakultas

Dari kesemua jabatan tersebut, jumlah dosen wanita yang terlibat dalam jabatan tambahan, baik dalam tingkat institut maupun pada tingkat fakultas adalah 30 orang²¹ atau sebesar 33,33%. Dilihat dari sebaran dosen perempuan dalam sejumlah jabatan tambahan di tingkat institut sampai tingkat fakultas mulai posisi tertinggi sampai terendah adalah sebagai berikut:

- a) 1 orang sebagai Dekan
- b) 3 orang menjabat sebagai Wakil Dekan
- c) 1 orang menjabat sebagai Kepala Pusat
- d) 1 orang menjabat sebagai Kepala Unit Pelaksana Teknis
- e) 1 orang menjabat sebagai Sekretaris SPI

²¹DokumentasiBagian OKH IAIN STS Jambi per tanggal 30 September 2015

- f) 10 orang menjabat sebagai Ketua Jurusan
- g) 12 orang menjabat sebagai Sekretaris Jurusan
- h) 1 orang menjabat sebagai Ketua Konsentrasi

D. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemberdayaan Dosen Wanita dalam Jabatan Tambahan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberdayaan dosen wanita pada IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi adalah faktor tingkat pendidikan (faktor internal) dan faktor tekanan organisasi (faktor organisasional), termasuk di dalamnya faktor kepemimpinan dan budaya organisasi. Keputusan dosen perempuan untuk terlibat dalam jabatan struktural dipengaruhi adanya keinginan untuk mengaktualisasikan diri dimana aktualisasi diri merupakan perkembangan paling tinggi yang disertai penggunaan semua bakat, pemenuhan semua kualitas dan juga kapasitas seseorang.

Menurut Carl Rogers, aktualisasi diri akan dipengaruhi oleh adanya pengalaman. Dari pengalaman yang didapat, individu dapat menggunakan potensi yang ada untuk peningkatan karir di masa yang akan datang. Perkembangan konsep diri individu tidak terlepas dari pengaruh status sosial dan adanya interaksi dengan orang-orang di sekitarnya. Interaksi sosial ini ditunjukkan oleh individu dengan adanya kepedulian terhadap fakultas tempat individu mengabdikan. Dengan kepedulian tersebut akan terbentuk konsep diri yang positif untuk memberikan sesuatu yang terbaik bagi fakultas.

Aktualisasi diri ini akan berubah sejalan dengan perkembangan hidup seseorang, ketika mencapai usia tertentu, seseorang akan mengalami pergeseran aktualisasi diri dari fisiologis ke psikologi. Ketika usia perempuan bertambah, tanggung jawab terhadap keluarga juga akan semakin besar apalagi bagi perempuan yang sudah menikah. Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan, menunjukkan bahwa pada umumnya keinginan perempuan untuk terlibat dalam dunia kerja dan memilih sebagai dosen dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain karena faktor latar belakang pendidikan, adanya kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, kesadaran bahwa manusia butuh bekerja untuk menunjang perekonomian, adanya dorongan dari keluarga dan teman, serta pengalaman yang diperolehnya selama masa kuliah.

Keputusan perempuan untuk bekerja dipengaruhi oleh adanya keinginan perempuan untuk mandiri dalam bidang ekonomi, dengan menambah pendapatan. Perempuan yang memiliki tingkat pendidikan dan ketrampilan yang tinggi akan mempengaruhi ketersediaannya untuk masuk dalam dunia kerja. Dengan latar belakang pendidikan yang tinggi, perempuan semakin mempunyai keinginan untuk mengaktualisasikan diri, melalui pengembangan ilmu yang sudah diperoleh dengan terjun dalam dunia kerja.

Keputusan perempuan untuk bekerja sebagai dosen tidak hanya didukung karena adanya tingkat pendidikan, produktivitas kerja, serta untuk menunjang perekonomian saja. Namun ketika perempuan memutuskan untuk bekerja lebih didorong oleh adanya kemauan untuk mengaktualisasikan diri, hal tersebut juga didasari oleh adanya konsep diri yang positif. Keterlibatan Perempuan dalam Jabatan Tambahan dalam dunia akademik, tingkat manajerial dapat dilihat dari jabatan struktural pada tingkat institut maupun fakultas. Kesuksesan karir secara objektif diukur lewat evaluasi yang dianggap umum di masyarakat, yaitu berupa ukuran ekstrinsik seperti gaji dan tingkat manajerial. Keterlibatan dosen perempuan dalam jabatan struktural juga karena adanya kesempatan untuk mengaktualisasikan diri serta adanya kepercayaan dari rekan kerja.

Dengan demikian, selain adanya kepercayaan diri untuk mengembangkan kemampuannya, dosen tersebut juga harus memiliki konsep diri yang positif dan keyakinan bahwa konsep diri yang dimiliki melalui amanah Allah swt, sehingga ia akan mampu mengemban tugas yang telah dipercayakan. Konsep diri yang positif ini tentunya akan merancang tujuan-tujuan sesuai dengan kemampuannya dan realistis, sehingga memungkinkan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Adanya dorongan dari lingkungan sekitar juga dapat meningkatkan rasa percaya diri individu dalam mengaktualisasikan dirinya. Namun ada juga dosen wanita di IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi yang memutuskan untuk tidak terlibat dalam jabatan struktural.

E. Upaya yang Dilakukan oleh Pihak Pimpinan dalam Pemberdayaan Dosen Wanita dalam Jabatan Tambahan

Secara umum, upaya yang telah dilakukan oleh pihak pimpinan IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi dalam pemberdayaan dosen wanita dalam jabatan tambahan ini tidak terlepas dari program dan kebijakan IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, utamanya dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat, yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pendidikan dan Pengajaran

Kebijakan di bidang pendidikan dan pengajaran diorientasikan pada peningkatan kualitas dan profesionalitas pelayanan akademik, perluasan dan akses untuk memperoleh pendidikan tinggi penyempurnaan dan pemantapan kurikulum, pembentukan, dan pengurusan legalitas program studi (Prodi), peningkatan mutu input, proses dan hasil belajar yang terstandar, mengembangkan dan meningkatkan program sertifikasi profesi pendidikan, advokasi hukum, syiar Islam dan kajian keislaman, serta memperkuat *networking/webworking* dengan lembaga lokal/daerah, nasional, dan internasional.

Dalam penegakan budaya akademis di perguruan tinggi ini, maka dalam kampus tidak dikenal dengan istilah premanisme, narkoba, miras, penyimpangan moral, dan perilaku distorsi lainnya dalam kampus, dan ini selalu dieliminir dan hilang sama sekali. Seiring dengan itu mengarahkan seluruh potensi ke arah prestasi, keunggulan dan akhlak islami.

2. Penelitian

Perguruan tinggi yang bercirikan sebagai *research university* ditandai dengan seberapa baik dan seberapa banyak melahirkan karya-karya penelitian ilmiah dalam berbagai kajian ilmu pengetahuan. Keunggulan perguruan tinggi secara kuantitatif dan kualitatif, bukan saja ditandai dengan seberapa banyak fakultas yang dibuka dengan jumlah mahasiswanya, tetapi juga diukur dengan seberapa banyak dan baiknya hasil karya dan hasil penelitian para civitas akademiknya, dan yang tidak kalah pentingnya adalah tumbuhnya budaya akademik.

Kebijakan di bidang penelitian difokuskan untuk mendorong tumbuh kembangnya pengelolaan dan hasil penelitian yang berkualitas, sehingga pada akhirnya dapat melahirkan karya-karya penelitian yang monumental, inovatif, unggul, variatif, mutakhir dan tersebar luas (terdiseminasi) serta mendapat pengakuan ilmiah dan layak menjadi rujukan bagi pengambil kebijakan dan menuju *research university*.

3. Pengabdian pada Masyarakat

Sebagai salah satu bagian dari tri dharma perguruan tinggi, pengabdian kepada masyarakat menjadi bagian penting dalam menjalankan tugas dan fungsi IAIN sebagai lembaga pendidikan dan pengajaran, riset dan pengabdian kepada masyarakat. Pengabdian kepada masyarakat diarahkan untuk mendorong dan menjadi pelopor terwujudnya pengabdian kepada masyarakat (civitas akademika dan masyarakat umum), sehingga dapat mewujudkan kegiatan dan hasil pengabdian yang mengarah pada *problem solving* dan pemberdayaan masyarakat.

Pelaksanaan Kukerta sebagai salah satu bentuk pengabdian kepada masyarakat dilaksanakan melalui program baru yang lebih dikenal dengan PRA (*Participant Rural Appraisal*), yaitu melaksanakan sinergisitas antara nilai-nilai intelektualitas dan akademika yang telah dibekali di kampus dengan problem-problem yang tumbuh dan muncul di tengah-tengah masyarakat. Sehingga ada sinergisitas antara kemampuan mahasiswa dengan kompetensinya untuk hadir dan memecahkan problem masyarakat, dan masyarakat akan sangat terbantu dengan upaya kehadiran mereka dalam rangka memberikan *problem solving* dalam masyarakat.

Pihak pimpinan IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi juga telah melakukan upaya pengembangan dan pemberdayaan dosen wanita dalam jabatan tambahan secara khusus, dan pemberdayaan dosen secara umum, yaitu sebagai berikut:

1. Program orientasi untuk calon dosen baru.

Program orientasi ini mempunyai ruang lingkup yang lebih luas, karena dapat memperkenalkan mekanisme kelembagaan dan struktur organisasi secara komprehensif. Visi, misi dan tujuan lembaga, rencana strategis lembaga, serta program jangka pendek, menengah, dan panjang yang akan dilakukan. Terlebih penting lagi hal ini juga menunjukkan perhatian dari pimpinan lembaga yang besar terhadap para calon dosen tersebut. Program orientasi ini tidak hanya sekedar acara tambahan dalam latihan semacam prajabatan, namun diberikan juga program orientasi yang memberikan dasar kemampuan profesional sebagai dosen. Tentunya hal ini akan menjadi bekal bagi para calon dosen, utamanya dosen wanita dalam melaksanakan tugas utamanya, yaitu Tri Dharma Perguruan Tinggi (pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat) serta kesempatan untuk menduduki jabatan tambahan pada masa yang akan datang.

2. Pendidikan

Pendidikan merupakan upaya yang dilakukan secara sengaja dan sistematis untuk mengembangkan kemampuan secara optimal untuk mengantisipasi kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi di dalam kehidupan masyarakat. Untuk mengembangkan kemampuan dosen secara berkelanjutan dapat dilakukan melalui pendidikan formal dan pendidikan non-formal.

Pendidikan formal dapat dilakukan melalui jalur pendidikan formal atau lembaga formal. Jalur pendidikan formal yang digunakan untuk pengembangan dosen berkelanjutan dilakukan melalui pendidikan pascasarjana program magister (S2), program doktor (S3) dan *postdoctoral*. Program pendidikan berkelanjutan ditempuh pada jurusan atau program studi yang relevan. Seorang dosen hendaknya telah menyelesaikan tingkat pendidikan serendah-rendahnya magister (S2). Jalur pendidikan lain yang dapat ditempuh adalah melalui diklat dan *shortcourse*. Dalam hal ini, seorang dosen harus memperhatikan keahlian dan linieritas keilmuan sesuai dengan pemetaan keahlian yang telah dipilihnya. Di samping pendidikan formal, juga perlu dilakukan kegiatan-kegiatan pendidikan yang mendukung pengembangan profesi dosen secara umum.

Secara kelembagaan program yang dapat dilakukan meliputi pemberian beasiswa dan bantuan pendidikan, menyediakan fasilitas pendidikan, menyediakan program dan fasilitas berbagai bentuk diklat, *mentoring* dan sejenisnya.

3. Program pengembangan profesionalitas dosen.

Program pengembangan profesionalitas dosen ini harus dilakukan secara berkelanjutan disesuaikan dengan kompetensi dan keahlian dosen yang bersangkutan. Secara umum, program ini dapat dilakukan melalui model pendidikan, penelitian, pengkajian, seminar, lokakarya, simposium, dan sejenisnya.

Profesionalitas dosen ini juga menjadi acuan bagi pimpinan untuk dapat menempatkan dosen wanita, dalam hal ini pada suatu jabatan tambahan yang tentunya juga menuntut kinerja unggul yang akan ditampilkan oleh dosen yang bersangkutan.

4. Memberikan kesempatan yang sama kepada dosen pria dan dosen wanita untuk menduduki jabatan tambahan

Saat ini, pihak pimpinan IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, dalam hal ini Rektor IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi seiring dengan berlakunya Peraturan Menteri Agama Nomor 22 Tahun 2015 tentang Statuta IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi memberikan kesempatan yang sama, baik kepada dosen pria maupun dosen wanita yang memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan untuk dapat menduduki jabatan tambahan, setelah melalui proses seleksi yang dilaksanakan oleh Panitia Seleksi yang dibentuk oleh Rektor IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.

Referensi

- Advancing Women.(2000). *Diversity in Hiring Career Choices*.
- Bainar.(1998). *Wacana Perempuan: dalam Keindonesiaan dan Kemodernan*. Jakarta, Pustaka Cidesindo.
- Catherine DeVrye. (1997). *Good Service is Good Business*.Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama.
- Dave Francis dan Mike Woodcock. (1996). *The New Unblocked Manager: A Practical Guide to Self Development*. Great Britain, Hartnolls Ltd., Bodmin, Cornwall.
- David Mertz. (1987). *Between Epistemology of Gender and Gendered Epistemology*.
- Donald F. K dan Richard M.H. (1995).*Entrepreneurship A Contemporary Approach*. Florida, The Dryden Press.
- Frances A. Clark. (1992). *Total Career Management: Strategi for Creating Management Careers*. UK, McGraw Hill (Uk) Limited.
- Fred M. Kerlinger. (1998). *Asas Penelitian Behavior*. Yogyakarta, Gajah Mada University Press..
- Gregory Moorhead danRiky W. Griffin.(1989). *Organizational Behavior*.USA, Houghton Mifflin Company.
- Iris Varner and Linda Beamer. (1995). *Intercultural Communication in The Global Workplace*. USA, Irwin, Inc.
- James P. Spradley. (1980). *Participant Observation*.USA, Holt, Rinehart and Winston.
- Jane McLoughlin. (1992). *Up and Running: Women in Business*. London, Cox dan Wyman Ltd., Reading Berkshire.
- Judith R. Gordon, dkk. (1990). *Management and Organizational Behavior*.Massahusset, AllynAnd Bacon A Division of Simon dan Schuster Inc.
- Kartini Kartono. (1992). *Psikologi Wanita: Mengenal Gadis Remaja dan Wanita Dewasa*. Bandung, Mandar Maju.
- Leon C. Megginson, Donald C. Mosley dan Paul H. Pietri Jr. (1992).*Management: Concept and Applications*. New York, Harper Collins Publisher Inc.

- Lexy J. Moleong.(1994). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Michael Quinn Patton. (1987). *Qualitative Evaluation Methods*.Beverly Hills, Sage Publications.
- Nazir.(1988). *Metode Penelitian*. Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Onny S. Priyono. (1996). *Pemberdayaan Konsep, Kebijakan dan Implementasi*. Jakarta, Centre for Strategic and International Studies.
- Soemarno Soedarsono. (1999). *Penyemaian Jati Diri*. Jakarta, PT. Elex Media KomputindoGramedia.
- SuharsimiArikunto. (1992). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta, Rineka Cipta.
- Sutrisno Hadi. (1984). *Metodologi Research*. Jilid II, Yogyakarta, Fakultas Psikologi UGM.
- Tom Peters. (1992). *Liberation Management: Necessary Disorganization for theNanosecond Nineties*. Great Britain Excel A California Limited Partnership.
- Winarno Surachmad. (1980). *Pengantar Peneltiian Ilmiah: Dasar, Metode, Teknik*. Bandung, Tarsito.

