



# Profil Gender Universitas Sahid Jakarta

**Kerjasama**

**Deputi Bidang Partisipasi Masyarakat  
Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPPA)  
dan**

**Pusat Studi Gender  
Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM)  
Universitas Sahid Jakarta**

**2019**

**IDENTITAS PENYUSUN PROFIL GENDER UNIVERSITAS SAHID  
JAKARTA**

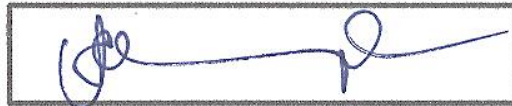
Nama : Dr. Dessy Sunarsi, SH, MM  
NIDN : 0026126402  
Jabatan : Ketua Tim Penyusun  
Tanggal Penyusunan : 11 November 2019  
Tanda Tangan :



Nama : Ira Mulyawati, S.Si., MT  
NIDN : 0325068703  
Jabatan : Sekretaris  
Tanggal Penyusunan : 11 November 2019  
Tanda Tangan :



Nama : Dr. Siti Chairiyah Batubara, STp., M.Si  
NIDN : 0309077603  
Jabatan : Koordinator Penyusun Bidang SDM, Tata Kelola, Sarana dan Prasarana  
Tanggal Penyusunan : 11 November 2019  
Tanda Tangan :



Nama : Lisa Ratnasari, ST., MT  
NIDN : 0315107202  
Jabatan : Koordinator Penyusun Bidang Prestasi Kemahasiswaan dan Profil Lulusan  
Tanggal Penyusunan : 11 November 2019  
Tanda Tangan :



Nama : Kania Ratnasari, ST., MIB  
NIDN : 0314018304  
Jabatan : Koordinator Penyusun Bidang Penelitian, Pengabdian pada Masyarakat dan Publikasi  
Tanggal Penyusunan : 11 November 2019  
Tanda Tangan :



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas izin dan pertolonganNya, Penyusunan Profil Gender Universitas Sahid Jakarta Tahun 2019 ini akhirnya dapat diselesaikan.

Buku ini tersaji atas kerjasama Pusat Studi Gender Universitas Sahid Jakarta dengan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia dalam hal ini Deputi Partisipasi Organisasi Keagamaan dan Kemasyarakatan yang tertuang dalam Perjanjian Kerjasama Nomor SPK-075/KPP-PA/Dep.V/Asd.3/10/2019 tertanggal 1 Oktober 2019.

Publikasi “Profil Gender Universitas Sahid Jakarta Tahun 2019” ini merupakan salah satu upaya untuk menyajikan data tentang implementasi pengarusutamaan gender dalam Tri Darma Perguruan Tinggi serta aspek Manajemen Perguruan Tinggi di Universitas Sahid Jakarta atau keadaan perempuan relatif terhadap laki-laki di dalam Tri Darma Perguruan Tinggi agar kesenjangan yang ada sedikit tertutupi.

Kepada semua pihak yang telah membantu kelancaran Penyusunan Profil Gender Universitas Sahid Jakarta ini kami ucapkan terima kasih. Semoga publikasi ini bermanfaat bagi banyak pihak.

Jakarta, 14 Nopember 2019

PUSAT STUDI GENDER  
UNIVERSITAS SAHID JKARTA  
Ketua,

  
  
**Dr. DESSY SUNARSI, SH., MM.**  
NIP. 196412261993032002

## SAMBUTAN REKTOR UNIVERSITAS SAHID JAKARTA

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Karunia-Nya, kami menyambut baik Buku Profil Gender Universitas Sahid Jakarta Tahun 2019.

Penyusunan Data Terpilah Gender Universitas Sahid Jakarta ini merupakan perwujudan komitmen Pusat Studi Gender Universitas Sahid Jakarta dengan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia dalam hal ini Deputi Partisipasi Organisasi Keagamaan dan Kemasyarakatan sesuai amanat Instruksi Presiden RI Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan dan Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Data Gender dan Anak. Peran Perguruan Tinggi sebagai pencetak lulusan insan cendekia menjadi sangat strategis dalam memasyarakatkan pemahaman tentang kesetaraan dan keadilan gender.

Penyusunan Profil Gender Universitas Sahid Jakarta Tahun 2019 ini adalah sebagai upaya pengelolaan data terpilah gender yang meliputi pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian data yang sistematis, dan komprehensif yang dirinci menurut jenis kelamin di semua bidang Tri Darma Perguruan Tinggi serta aspek manajemen dalam melihat unsur-unsur prasyarat Pengarusutamaan Gender di Perguruan Tinggi. Data Terpilah Gender ini merupakan sumber inspirasi yang lebih akurat bagi Pimpinan Universitas Sahid Jakarta baik di tingkat Rektorat maupun di Fakultas/Prodi di lingkungan Universitas Sahid Jakarta guna mengukur kebijakan, program, kegiatan serta penganggaran yang responsif gender untuk mengakselerasi terwujudnya tujuan pembangunan berkelanjutan (SDGs).

Dalam kesempatan ini atas nama lembaga saya menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Kementerian Pemberdayaan, Perempuan dan Perlindungan Anak RI atas kepercayaan dan kerjasama yang telah terjalin selama ini kepada Pusat Studi Gender Universitas Sahid Jakarta dan semoga ke depan kerjasama ini dapat lebih ditingkatkan. Terima kasih dan penghargaan saya sampaikan kepada seluruh tim Penyusun dan para pihak yang terlibat dalam penyusunan Profil Gender Universitas Sahid Jakarta ini, kritik dan saran dari semua pihak sangat diharapkan untuk penyempurnaan publikasi Data Terpilah Gender Universitas Sahid di masa yang akan datang. Semoga segala upaya yang dilakukan mendapat ridho Allah SWT.

Jakarta, 14 Nopember 2019

UNIVERSITAS SAHID JAKARTA  
Rektor,

  
**Prof. Dr. Ir. KHOLIL, M.Kom**  
NIK: 19880045

## SURAT PERNYATAAN

Pada hari ini Kamis, tanggal 14 November 2019 di Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Prof. Dr. Ir. Kholil, M.Kom  
Jabatan : Rektor Universitas Sahid Jakarta  
Alamat : Jl. Prof. Dr. Soepomo, SH No.84 Jakarta 12870

Sehubungan dengan penyusunan Profil Gender Universitas Sahid Jakarta, dengan ini menyatakan:

1. Bahwa kami melakukan penyusunan Profil Gender Universitas Sahid Jakarta sesuai dengan pedoman penyusunan Profil Gender Perguruan Tinggi yang telah ditetapkan oleh Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Anak Republik Indonesia.
2. Bahwa semua data dan/atau informasi kami berikan dalam dokumen Profil Gender Universitas Sahid Jakarta adalah benar.
3. Bahwa kami akan melaporkan kepada Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Anak Republik Indonesia jika kami akan melakukan perubahan yang bermakna pada Profil Gender Universitas Sahid Jakarta.
4. Bahwa kami akan menggunakan hasil analisis Profil Gender Universitas Sahid Jakarta ini dengan memperhatikan kaidah-kaidah etika akademik, sehingga tidak dapat menimbulkan pengertian keliru pada masyarakat.
5. Bahwa kami bertanggungjawab terhadap segala akibat yang ditimbulkan jika dikemudian hari ternyata ada unsur kesengajaan memberikan data dan/atau informasi yang tidak benar.

Surat pernyataan ini dibuat dalam 2 (dua) rangkap dan ditandatangani di atas materai yang cukup 1 (satu) disampaikan ke Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Anak Republik Indonesia I (satu) untuk yang membuat pernyataan.

Universitas Sahid Jakarta  
Rektor,

  
Prof. Dr. Ir. Kholil, M.Kom

**TIM PENYUSUN PROFIL GENDER UNIVERSITAS SAHID JAKARTA**  
**(SK Rektor Universitas Sahid Jakarta Nomor 156/USJ-01/A-21/2019)**

- Pengarah : Rektor Universitas Sahid Jakarta  
Prof. Dr. Ir. Kholil, M.Kom
- Kepala LPPM Universitas Sahid Jakarta  
Prof. Dr. Ir. Giyatmi, MSi.
- Ketua : Dr. Dessy Sunarsi, SH.,MM  
Sekretaris : Ira Mulyawati, Ssi., MT.  
Teguh Widodo  
Bendahara : Ekaterina Setyawati, ST., MT
- Bidang-Bidang :
- Bidang I : Profil SDM, PBM dan Tata Kelola
- Dr. Siti Chairiyah Batubara, STp., MSi.
  - Moch Sambas, SE., MM
  - Shanti Pujilestari, ST., MM., MBA.
  - Agustinus Bagus Dwi Puro, S.Kom.
- Bidang II : Profil Mahasiswa dan Lulusan
- Nani Rohani, SH.
  - Lisa Ratnasari, ST., MT.
  - Saifulloh, S.Sos.
- Bidang III : Profil Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat
- Kania Ratnasari, ST., MIB
  - Gatot RambiHastoro, SH
  - Dr. Julvi RestuAmelia, STP., MSi
- Bidang IV : Strategi Gender Dalam PBM dan Sarana
- Merry Syafarwati, Putri, S.Sos., MSi
  - Ekaterina Setyawati, ST., MT
  - Sri PraptiFajar Nursanti, S.Sos., MSi
  - Ira Mulyawati, S.Si., MT.

## DAFTAR ISI

|  |     |
|--|-----|
| IDENTITAS PENYUSUN PROFIL GENDER   | i   |
| KATA PENGANTAR   | ii  |
| SAMBUTAN REKTOR UNIVERSITAS SAHID JAKARTA                                    | iii |
| HALAMAN PERNYATAAN REKTOR  | iv  |
| TIM PENYUSUN PROFIL GENDER   | v   |
| DAFTAR ISI   | vi  |
| <br>   |     |
| BAB I PENDAHULUAN  | 1   |
| A. LATAR BELAKANG  | 1   |
| B. TUJUAN  | 5   |
| C. PROFIL UNIVERSITAS SAHID JAKARTA  | 5   |
| D. PROFIL PUSAT STUDI GENDER – LPPM UNIVERSITAS SAHID<br>JAKARTA             | 10  |
| E. METODE  | 17  |
| BAB II PROFIL GENDER DALAM SUMBERDAYA MANUSIA DAN<br>PROSES BELAJAR MENGAJAR | 18  |
| A. PRORIL GENDER DALAM SUMBER DAYA MANUSIA                                   | 18  |
| B. PROFIL GENDER MAHASISWA DAN MASA STUDI                                    | 22  |
| C. PANGKAT DOSEN DAN GOLONGAN TENAGA KEPENDIDIKAN                            | 28  |
| BAB III PROFIL GENDER DALAM KEMAHASISWAAN DAN KELULUSAN                      | 32  |
| A. PROFIL GENDER PRESTASI KEMAHASISWAAN<br>PENGURUS ORMAWA                   | 28  |
| B. PROFIL GENDER SEBARA LULUSAN  | 34  |
| C. PROFIL PRESTASI MAHASISWA AKADEMIK DAN<br>NON AKADEMIK                    | 37  |
| D. PROFIL MASA TUNGGU LULUSAN MEMPEROLEH PEKERJAAN                           | 39  |

|        |   |    |
|--------|---|----|
| BAB IV | PROFIL GENDER DALAM PENELITIAN DAN<br>PENGABDIAN MASYARAKAT | 41 |
| A.     | PROFIL GENDER DALAM KEGIATAN PENELITIAN DOSEN               | 41 |
| B.     | PROFIL GENDER DI BIDANG PENGABDIAN PADA<br>MASYARAKAT       | 47 |
| BAB V  | PROFIL INTEGRASI GENDER UNIVERSITAS SAHDI JAKARTA           | 53 |
| A.     | PROFIL PARTISIPASI PEGAWAI DALAM PELATIHAN GENDER           | 53 |
| B.     | INTEGRASI GENDER DALAM PROGRAM AKADEMIK                     | 54 |
| C.     | PROFIL SARANA PRASARANA RESPONSIF GENDER                    | 65 |
| BAB VI | PENUTUP   | 72 |
| A.     | KESIMPULAN  | 72 |
| B.     | REKOMENDASI   | 72 |

LAMPIRAN:

- A. SK PENGANGKATAN REKTOR NO. 032/Ketum/YSJ/VIII/2019
- B. SK REKTOR RESTRUKTURISASI PUSAT STUDI GENDER
- C. PEMBENTUKAN TIM PELAKSANA KAJIAN DATA TERPILAH DAN  
ANALISIS PROFIL GENDER
- D. PERUBAHAN STRUKTUR ORGANISASI UNIVERSITAS SAHID  
JAKARTA
- E. PENGANGKATAN DAN PENETAPAN ANGGOTA SENAT  
UNIVERSITAS SAHID PERIODE 2019-2021
- F. TABEL DATA TERPILAH GENDER UNIVERSITAS SAHID JAKARTA  
FORMAT MS. EXCELL



## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Undang-Undang No.12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, Peraturan Pemerintah No 4 tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pengelolaan Perguruan Tinggi, Permenristekdikti No.44 tahun 2015 dan Permenristekdikti No. 50 tahun 2018 tentang SN-Dikti dan perubahannya , Permenristekdikti No.32 tahun 2016 tentang Akreditasi PS. dan PT, serta Permenristekdikti No.62 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi, merupakan dasar peraturan dan perundangan nasional dalam pengelolaan Universitas dan Program Studi di lingkungan Universitas Sahid Jakarta. Selain itu Kementerian Riset-Teknologi dan Pendidikan Tinggi telah merumuskan strategi pengembangan perguruan tinggi di Indonesia dalam Rencana Pengembangan Jangka Menengah Nasional (RPJMN 2015-2019) pada bidang pendidikan tinggi yang menyebutkan lima kebijakan dasar yaitu 1) peningkatan mutu, 2) peningkatan relevansi, 4) peningkatan akses, 5) peningkatan daya saing dan 6) perbaikan tata kelola. Strategi pengembangan perguruan tinggi tersebut dijabarkan sebagai misi Universitas Sahid Jakarta yang merupakan langkah-langkah untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan. Untuk mengukur relevansi visi dan misi Universitas Sahid menetapkan tujuan penyelenggaraan pendidikan dan lima sasaran strategis dalam kurun waktu yang telah ditetapkan.

Tujuan pendidikan tinggi tidak terlepas dari empat tujuan yang disebutkan di dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 yaitu 1) berkembangnya potensi Mahasiswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, terampil, kompeten, dan berbudaya untuk kepentingan bangsa; 2) dihasilkannya lulusan yang menguasai cabang Ilmu Pengetahuan dan/atau Teknologi untuk memenuhi kepentingan nasional dan peningkatan daya saing bangsa; 3) dihasilkannya Ilmu Pengetahuan dan Teknologi melalui Penelitian yang memperhatikan dan menerapkan nilai Humaniora agar bermanfaat bagi kemajuan bangsa, serta kemajuan peradaban dan kesejahteraan umat manusia; serta 4) terwujudnya Pengabdian kepada Masyarakat berbasis penalaran dan karya Penelitian yang bermanfaat dalam memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

Dari segi sumber daya manusia Indonesia memiliki kekuatan karena menduduki peringkat ke-4 penduduk terbanyak di dunia dengan jumlah populasi 265 juta jiwa, namun hal ini tidak berbanding lurus dengan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) yang menduduki peringkat ke-116 dunia, dan di ASEAN. Indonesia berada di bawah Singapura, Brunei Darussalam, Malaysia, dan Thailand. Komponen IPM di ASEAN dilihat berdasarkan angka harapan hidup, rata-rata lama sekolah, dan pendapatan (Sumber Rakornas KPPPA RI 2019). Data BPS 2018, IPM Indonesia tahun 2018 adalah 71,39 (meningkat 0,58 dari tahun sebelumnya). IPM tertinggi diraih DKI Jakarta yaitu mencapai 80,47 dengan predikat sangat tinggi dan yang terendah adalah IPM Papua yaitu 60,56. Sedangkan untuk Indeks Pembangunan Gender (IPG) Indonesia tahun 2018 adalah 90,99 yang berarti bahwa IPM Perempuan lebih rendah dari IPM

Laki-laki. Berdasarkan hal tersebut, mempersiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul tentu bukan perkara yang mudah. Pembangunan SDM Indonesia dalam mempersiapkan generasi bertalenta yang berhati Indonesia dan berideologi Pancasila untuk Indonesia maju membutuhkan keterlibatan seluruh rakyat Indonesia.

Pada tahun 1995 Konferensi ke IV di Beijing, banyak mengkritik kebijakan pembangunan yang ‘menafikan’ perempuan; menekankan pentingnya integrasi perempuan kedalam ‘*mainstream/* arus utama’ dari proses pembangunan menjadi tonggak penting untuk strategi PUG bagi 189 negara-negara yang hadir saat itu termasuk didalamnya Indonesia. Konferensi Beijing yang menghasilkan secara eksplisit Pengarus Utamaan Gender (PUG) sebagai strategi Pembangunan. Indonesia setuju mengembangkannya dan mengimplementasikannya sebagai bagian strategi nasional. Pada tahun 2000 Indonesia mengeluarkan Inpres Presiden No 9 tahun 2000 tentang PUG yang mengharuskan pelaksanaan PUG di semua sektor pembangunan, tingkat nasional dan sub-nasional dan memasukan gender sebagai variable yang harus ikut dianalisa & dimainstream ketika memformulasi kebijakan/perencanaan dan penganggaran program/kegiatan; implementasi, monev (1995 BPFA; 2000 MDGs, RPJMN/P; SDGs).

Dalam perkembangannya saat ini, Perempuan dan Anak masih menjadi kelompok masyarakat yang tertinggal di berbagai aspek pembangunan, padahal kesetaraan gender harus menjadi prinsip dalam pelaksanaan pencapaian SDG’s. Masih adanya kesenjangan Akses, Partisipasi, Kontrol, dan Manfaat (APKM) khususnya yang dialami perempuan dan anak menjadi tantangan pemerintah untuk mempercepat program pemberdayaan perempuan untuk mengejar kemajuan laki-laki. Kesetaraan gender di berbagai sektor pembangunan harus diupayakan bersama.

Isu gender masuk dalam berbagai bidang pembangunan, diantaranya kesehatan, kekerasan terhadap perempuan, perkawinan anak, ekonomi, dan politik. Oleh karena itu, Pemerintah melalui Kementerian PPPA mendorong seluruh pemangku kepentingan, baik di tingkat pusat dan daerah untuk melaksanakan Pengarusutamaan Gender (PUG). PUG menjadi suatu strategi untuk mencapai Kesetaraan dan Keadilan Gender (KKG) melalui kebijakan dan program yang memperhatikan pengalaman, aspirasi, kebutuhan, dan permasalahan perempuan dan laki-laki ke dalam proses perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi atas seluruh kebijakan dan program di berbagai bidang kehidupan dan sektor pembangunan di Indonesia. Selain pembangunan pemberdayaan perempuan, isu yang tidak kalah penting dan juga menjadi fokus perhatian pemerintah ialah pemenuhan hak anak sebagaimana tertuang dalam UU No. 35 Tahun 2014 tentang Perlindungan Anak. Sepertiga dari jumlah seluruh penduduk Indonesia atau sekitar 87 juta jiwa merupakan anak. Hal tersebut menjadi alasan pemerintah harus bekerja keras menciptakan anak-anak yang siap untuk membangun masa depan berkualitas.

SDM berkualitas harus dipersiapkan sejak dini. Salah satu proses penting untuk menghasilkan SDM unggul adalah memastikan setiap bayi yang lahir adalah dari seorang ibu yang sehat secara fisik, mental, dan sosial. Harapannya, bayi tersebut terbebas dari *stunting* dan ketika tumbuh, mereka terpenuhi hak-haknya dan terbebas dari berbagai bentuk kekerasan dan diskriminasi. Survei Nasional Pengalaman Hidup Anak dan Remaja tahun 2018 mencatat 2 dari 3 anak-anak atau 66,67 % (prevalensi) anak-anak atau sekitar 53,06 juta anak-anak dan remaja perempuan atau laki-laki pernah mengalami salah satu bentuk kekerasan sepanjang hidupnya. Kekerasan yang dialami

oleh anak dan remaja cenderung tidak berdiri sendiri tetapi bersifat tumpang tindih di antara jenis kekerasan, mencakup kekerasan fisik, emosional, dan seksual.

Kasus kekerasan terhadap perempuan (KtP) yang semakin mengkhawatirkan juga mengemuka dalam forum diskusi Rakornas PPPA Tahun 2019. Berdasarkan Data Simfoni PPA per Maret 2019 menunjukkan jumlah kasus kekerasan terhadap perempuan mencapai 2511 kasus, terdiri dari 638 korban laki-laki, 2.058 korban perempuan. Sedangkan rasio perempuan korban kekerasan (per 100.000 perempuan) yang cukup tinggi terdapat di 7 (tujuh) provinsi, yaitu Sulawesi Selatan, Jawa Timur, Jawa Tengah, DKI Jakarta, Sumatera Utara Aceh, dan Kalimantan Timur. Program perlindungan hak perempuan merupakan program lintas sektor sehingga membutuhkan peran serta para pemangku kepentingan. Data Catatan Tahunan (CATAHU) Komnas Perempuan 2019, menunjukkan bahwa angka kekerasan di ranah publik mencapai 3.915 kasus yaitu sebanyak 28%, di mana kekerasan seksual menempati peringkat pertama sebanyak 2.521 kasus (64%), diikuti berturut-turut kekerasan fisik 883 kasus (23%), kekerasan psikis 212 kasus (5%), dan kategori khusus yakni trafiking 158 kasus (4%), dan kasus pekerja migran 141 kasus (4%),

Hal ini mengindikasikan masih banyak isu gender dalam pembangunan dan tingkat pemahaman masyarakat tentang hak perempuan dan anak, terutama hak untuk terbebas dari kekerasan dan berbagai bentuk diskriminasi belum optimal. Oleh karena itu, Kemen PPPA melakukan berbagai upaya guna mewujudkan kesetaraan gender sehingga perempuan Indonesia sehat secara fisik, mental, sosial, dan terbebas dari berbagai bentuk kekerasan dan diskriminasi; dan memastikan anak-anak Indonesia terlindungi dan terpenuhi haknya sehingga mereka dapat tumbuh dan berkembang secara optimal menjadi SDM unggul. Ada 3 isu utama yang dijadikan program unggulan Pemerintah Indonesia melalui Kementerian PPPA sebagai suatu strategi pemberdayaan perempuan dan anak yang dinamakan “Program **3Ends**” yang diluncurkan saat Rapat **Koordinasi Nasional Pembangunan Pemberdayaan Perempuan & Perlindungan Anak Tahun 2016** di Manado, yaitu (1) Akhiri Kekerasan terhadap Perempuan dan Anak; (2) Akhiri Perdagangan Manusia, dan (3) Akhiri Kesenjangan Ekonomi terhadap perempuan.

Kebijakan Universitas Sahid terkait dengan penyusunan dan implementasi evaluasi diri yaitu dengan dikeluarkannya SK Rektor Universitas Sahid No 050 tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Diri Di Lingkungan Universitas Sahid, Rencana Strategi (Renstra) dan Rencana Operasional Universitas Sahid, disebutkan bahwa kegiatan Evaluasi Diri diperlukan untuk memastikan bahwa rencana dan pelaksanaan kegiatan tridharma perguruan tinggi di setiap Fakultas dan Program Studi untuk mendukung tercapainya Visi dan Misi Universitas Sahid, terarah dan terkoordinasi dengan baik; serta Evaluasi Diri Program Studi merupakan upaya untuk mencapai standar SPMI dan dijadikan dasar untuk pengembangan Universitas, Fakultas dan Program Studi

Menurut data di wilayah DKI Jaya atau di lingkungan Layanan III pada tahun 2018 terdapat 332 PTS yang terdiri atas 57 universitas, 16 institut, 126 sekolah tinggi, 121 akademi dan 12 politeknik dengan jumlah program studi 1.479, serta 9 PTN yang terdiri atas 3 universitas, 2 sekolah tinggi, dan 4 akademi. Jumlah mahasiswa keseluruhan PTS di lingkungan Kopertis Wilayah III kurang lebih 400.000 orang (PD-Dikti, 2017). Universitas Sahid Jakarta sebagai salah satu PTS di DKI Jaya memiliki 1

program studi S3, 2 program studi S2, 8 program studi S1 dan 1 program studi D3 dengan jumlah mahasiswa kurang lebih 3.500 orang harus mampu bersaing dan menghadapi berbagai tantangan tersebut sehingga menjadi salah satu PT yang berkualitas dalam menghasilkan sumberdaya manusia unggul, berbudaya dan religius serta mampu bersaing di skala nasional, regional maupun global. Selain itu, dengan munculnya peraturan dan perundangan yang baru yaitu UU No 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, PP No 4 tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi, serta Permenristekdikti No 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi, maka Universitas Sahid Jakarta dituntut untuk bisa ikut melakukan perubahan sesuai dengan tuntutan reformasi dan dapat mengimplementasikan peraturan dan perundangan yang baru dalam pelaksanaan proses pembelajarannya.

Pemahaman tentang kesetaraan dan keadilan gender yang ada saat ini merupakan pemahaman yang sebagian besar dipengaruhi oleh budaya setempat. Hal ini mengakibatkan timbulnya praktek-praktek diskriminasi dan kekerasan di masyarakat. Oleh karenanya, kita menginginkan pemahaman tentang kesetaraan dan keadilan gender yang benar dan tepat. Pemahaman ini dapat secara terus menerus dibawa dan dilembagakan dalam masyarakat melalui peran seluruh lapisan masyarakat, termasuk peran Perguruan Tinggi dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Perguruan Tinggi memiliki peranan penting dan strategis untuk menyebarluaskan pengetahuan, nilai, norma, dan ideologi serta pembentukan karakter bangsa, tidak terkecuali kesetaraan dan keadilan gender.

Strategi PUG dilaksanakan dengan cara memastikan, baik laki-laki maupun perempuan dapat mengakses, berpartisipasi, dan ikut dalam pengambilan keputusan serta mendapat manfaat dari hasil pembangunan. Salah satu ukuran kemajuan PUG adalah bagaimana memastikan laki-laki dan perempuan menjadi sumberdaya manusia potensial yang perannya sama-sama menentukan keberhasilan pembangunan responsif gender.

Pemerintah Indonesia melalui Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang pengarusutamaan gender dalam pembangunan nasional, mengamanatkan kepada seluruh pimpinan Kementerian/Lembaga dan pimpinan Daerah termasuk Perguruan Tinggi sesuai dengan tugas, fungsi dan kewenangannya masing-masing untuk melaksanakan strategi pengarusutamaan gender dalam pencapaian kesetaraan dan keadilan gender. Perguruan Tinggi dapat membantu membangun dan meningkatkan pemahaman tentang kesetaraan gender yang lengkap. Hal ini akan berdampak pada pengetahuan, sikap dan perilaku mahasiswa dalam praktek kehidupan sehari-hari dan profesi yang akan dijalani melalui penelitian dan mengintegrasikan amanah pencapaian SDGs dalam kurikulum. Para peneliti, dosen dan mahasiswa diharapkan duduk bersama mengupas tuntas strategi pencapaian target SDGs melalui seminar, workshop dan berbagai kajian. Khususnya mahasiswa, generasi muda untuk menjadi generasi yang memutus mata rantai kekerasan terhadap perempuan dan anak. Mahasiswa sebagai generasi muda harus meletakkan landasan yang kokoh bagi pencapaian kesetaraan dan keadilan gender.

Pusat Studi Gender Universitas Sahid yang telah berdiri sejak tahun 2007 melalui peran dan fungsinya berkeinginan untuk menjadi penggerak kebijakan dan aktivitas seluruh civitas akademika dalam mengimplementasikan keadilan dan kesetaraan gender di lingkungan Universitas Sahid Jakarta. Pada akhirnya seluruh upaya

baik ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perubahan di masyarakat, terutama ke arah masyarakat yang lebih toleran, anti diskriminasi dan anti kekerasan,

## **B. TUJUAN**

Publikasi statistik ini disusun untuk melihat perkembangan Data Terpilah Gender di Universitas Sahid Jakarta pada 3 tahun terakhir yaitu Tahun Akademik 2016/2017, 2017/2018 dan 2018/2019. Penyusunan Statistik Gender merupakan bagian dari konsentrasi Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPA) untuk membangun landasan pembangunan yang kuat agar pembangunan dapat terwujud dengan berlandaskan prinsip kesetaraan dan keadilan gender.

Penyusunan profil gender Universitas Sahid Jakarta ini dimaksudkan untuk menyajikan fakta dan kondisi pencapaian pengembangan Sumber Daya Manusia Usahid Jakarta berperspektif gender. Statistik gender diperlukan untuk mendapatkan gambaran komprehensif mengenai data terpilah gender pada bidang2 utama penyelenggaraan Tridharma Perguruan Tinggi pada aspek Sumber Daya Manusia, Proses Belajar Mengajar dan Tata Kelola, Mahasiswa dan Lulusan, Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat serta publikasi ilmiah.

Profil Gender Universitas Sahid ini disusun untuk mencapai tujuan sebagai berikut:

- 1) Tersedianya data dasar terpilah berdasarkan jenis kelamin yang menggambarkan capaian kesetaraan gender antara laki-laki dan perempuan dalam memperoleh akses partisipasi kontrol dan manfaat bagi Civitas Akademika Universitas Sahid Jakarta.
- 2) Tersedianya hasil analisis gender tentang perwujudan implementasi Pengarusutamaan Gender di Universitas Sahid Jakarta. Hal ini dilihat berdasarkan indikator pemberdayaan gender, meliputi partisipasi perempuan dan laki-laki dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi.

## **C. PROFIL UNIVERSITAS SAHID JAKARTA**

Universitas Sahid Jakarta, yang berdiri pada tahun 1988 sebagai hasil pemekaran dari Akademi Perhotelan dan Pariwisata Sahid, sampai saat ini telah meraih berbagai prestasi dan kemajuan baik dari sisi akademik dan non akademik. Namun di pihak lain, akibat tuntutan dan preferensi stakeholder serta kondisi lingkungan yang berubah cepat dan tantangan ke depan yang semakin kompleks, maka Universitas Sahid Jakarta mau tidak mau, suka atau tidak suka harus secara terus menerus dan periodik melakukan pembenahan dan penyesuaian komponen komponen organisasi dalam rangka meningkatkan kualitas tri dharma perguruan tinggi agar dapat berjalan seiring dengan perubahan lingkungan strategis dan bergerak lebih cepat ke depan.

Sebagai universitas yang berkembang, pencapaian yang telah diraih saat ini belum dapat dianggap sebagai capaian yang optimal. Selama ini Universitas Sahid Jakarta lebih fokus pada fungsi pembelajaran (*transferring knowledge, teaching process*),

namun belum mengembangkan diri pada penelitian dan pengembangan bidang ilmu untuk menjadi Universitas berbasis riset (*Research University*) sesuai dengan Pola Ilmiah Pokok Universitas Sahid yaitu bidang Kepariwisata dan Kewirausahaan. Masih terdapat banyak hal yang perlu diperbaiki dan disempurnakan untuk sampai pada kualitas perguruan tinggi unggul (*excellent university*), yang dapat memberikan peran dan nilai tambah bagi stakeholder serta meraih posisi yang sederajat dengan perguruan tinggi unggul lainnya.

Secara garis besar sejarah dan perkembangan Universitas Sahid Jakarta dijelaskan sebagai berikut:

Pada tanggal 23 Maret 1983, Yayasan Kesejahteraan, Sosial dan Pendidikan Sahid Jaya mendirikan suatu lembaga pendidikan yang diberi nama Akademi Perhotelan dan Pariwisata Sahid (APPS). Kemudian pada awal tahun 1987 Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, APPS diubah bentuknya menjadi Universitas Sahid (Universitas Sahid), yang memulai kegiatan akademiknya untuk pertama kalinya pada Semester Ganjil Tahun Ajaran 1988/1989. Program Studi vokasional (D-II dan D-III) pada APPS dihimpun dalam Fakultas Non Gelar.

Tanggal 2 Maret 1989 dan 15 Maret 1989, Universitas Sahid ditinjau oleh Tim Akreditasi dan semua Program Studi (P.S) memperoleh status “Terdaftar” berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 0297/01998, tertanggal 27 Mei 1989 j.o. Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 0586/0/1990 tertanggal 4 September 1990. Dengan keluarnya Peraturan Pemerintah No. 30/1990, yang pada salah satu butirnya mengimplisitkan Fakultas Non Gelar tidak dikenal dalam Sistem Pendidikan Tinggi Nasional, maka mulai tanggal 1 Januari 1991, Fakultas Non Gelar diubah kembali menjadi Akademi Perhotelan dan Pariwisata Sahid (sekarang STP Sahid).

Untuk peningkatan status PS di lingkungan Universitas Sahid, seluruh PS telah memperoleh status “Diakui”, berdasarkan Keputusan Dirjen Pendidikan Tinggi Depdikbud No. 273/DIKTI/Kep/1992 tanggal 5 Juni 1992 dan berdasarkan Keputusan Dirjen Pendidikan Tinggi Depdikbud No. 376/DIKTI/Kep/1992 tanggal 19 Agustus 1992. Saat yang bersamaan, Universitas Sahid membuka program-program baru baik untuk program S-I (P.S. Akuntansi di Fakultas Ekonomi), maupun Program D-III (P.S. Manajemen Pemasaran dan Perdagangan di Fakultas Ekonomi) yang telah dikukuhkan dengan Keputusan Dirjen Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan No. 255/DIKTI/KEP/1992 dengan masing-masing berstatus “Terdaftar”, dan Program D III (P.S. Komunikasi Bisnis di Fakultas Ilmu Komunikasi) berdasarkan Keputusan Dirjen Pendidikan Tinggi Depdikbud No. 406/DIKTI/Kep/1992 dengan status “Terdaftar”.

Berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Depdikbud Republik Indonesia No. 305/DIKTI/Kep/1994 tanggal 7 Desember 1994 Universitas Sahid telah maju satu langkah lagi dengan diberikannya Status “DISAMAKAN”. Mengiringi jejak tersebut, berdasarkan Surat Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Depdikbud No. 64/DIKTI/Kep/1995 tanggal 23 Pebruari 1995 telah diberikan status “DISAMAKAN” bagi program studi lainnya.

Adanya Badan Akreditasi Nasional (BAN), seluruh Program Studi melakukan akreditasi dengan status Disamakan. Universitas Sahid pun memanfaatkan peluang ini, dan hasilnya 6 (enam) Program Studi memperoleh peringkat akreditasi, sesuai SK BAN

No: 001/BAN-PT/AK-I/VIII/1998, disusul dengan SK BAN No 004/BAN-PT/AK-IV/IV/2000 untuk PS Akuntansi dan SK BAN No. 012/BAN-PT/AK-IV/VI/2000 untuk PS Ilmu Jurnalistik, serta perbaikan peringkat akreditasi bagi PS Teknologi Pangan dengan SK BAN No 021/BAN-PT/AK-IV/VIII/2000, SK BAN No 025/BANPT/ Ak-I/S2/IX/2000 untuk PS Manajemen (S2), serta SK BAN No 002/BAN-PT/Ak-I/Dpl/IV/2002 untuk PS Manajemen Pemasaran (D3) dan PS Komunikasi Bisnis (D3).

Pada tahun ajaran 2000/2001 Program Pasca Sarjana membuka PS Magister Ilmu Komunikasi berdasarkan SK Dirjen Pendidikan Tinggi No : 179/ DIKTI/Kep/2000 dengan 2 Konsentrasi yaitu : Manajemen Komunikasi dan Public Relations. Pada tahun ajaran 2001/2002 Universitas Sahid membuka Fakultas Pertanian sesuai dengan SK Yayasan Sahid Jaya No 046/YSJ/KPTS/KV/V/2001 tanggal 15 Mei 2001 yang terdiri atas PS Teknologi Pangan, PS Hortikultura. PS Teknologi Pangan melepaskan diri dari Fakultas Teknik sedangkan PS Hortikultura merupakan program studi baru yang mulai dioperasionalkan pada tahun akademik 2001/2002 dengan berdasarkan Surat Ijin Penyelenggaraan dari Dirjen. Pendidikan Tinggi No 2823/D/T/2001 Tanggal 30 Agustus 2001.

Pada tahun ajaran 2002/2003, Fak. Pertanian membuka Program Studi Agribisnis berdasarkan Surat Ijin Penyelenggaraan dari Dirjen (Dikti) Depdiknas No 2095/D/T/2002, serta pada tahun akademik yang sama dibuka Program Studi Ilmu Hukum dengan 2 (dua) Peminatan yaitu Hukum Bisnis dan Praktisi yang dioperasionalkan berdasarkan Surat Ijin Penyelenggaraan dari Dirjen. Pendidikan Tinggi No. 1060/D/T/2002 di bawah Fakultas Hukum sesuai dengan Surat Keputusan Rektor Universitas Sahid Jakarta No 53/SK/Universitas Sahid/V/2002. Pada Akreditasi ulang pada tahun 2002 dan 2003 yang dilakukan terhadap 6 Program Studi yaitu PS. Manajemen (S1) dan PS. Ekonomi Pembangunan (S1) pada Fakultas Ekonomi, PS. Ilmu Hubungan Masyarakat (S1) dan PS. Ilmu Penerangan (S1) pada Fakultas Ilmu Komunikasi serta PS. Teknik Industri (S1) dan PS. Teknik Lingkungan (S1) pada Fakultas Teknik, masing-masing menghasilkan peringkat akreditasi yang sama dengan sebelumnya berdasarkan SK BAN No 019/BAN-PT/Ak- VII/S1/VIII/2003, No 033/BAN-PT/Ak-VII/S1/IX/2003 dan No 035/BAN-PT/Ak-VII/S1/X/2003.

Dengan adanya penataan program studi dari Dirjen (Dikti) Depdiknas, pada 2004, 3 (tiga) Program Studi Fakultas Ilmu Komunikasi yaitu P.S. Ilmu Humas, P.S. Ilmu Penerangan dan P.S. Ilmu Jurnalistik bergabung menjadi satu program studi yaitu P.S. Ilmu Komunikasi dengan peminatan Ilmu Humas, Ilmu Penerangan dan Ilmu Jurnalistik. Pada tahun 2007 sekolah Pascasarjana Universitas Sahid Jakarta mengembangkan Program Doktor Ilmu Komunikasi berdasarkan SK Dirjen Dikti Nomor 2563/D/T/2007, sampai saat ini program Doktor Ilmu Komunikasi Sekolah Pascasarjana merupakan satu-satunya program doktor di bidang ilmu komunikasi di perguruan tinggi swasta dengan 4 peminatan/konsentrasi. Penataan ulang Program Studi kembali dilakukan oleh DIKTI melalui SK No. 163/DIKTI/KEP/2007 dimana P.S. Komunikasi (D3) menjadi P.S. Humas, dengan 4 peminatan, yaitu Broadcasting, Advertising, Kehumasan dan Komunikasi Bisnis. Dengan demikian seluruh program studi yang ada di lingkungan Universitas Sahid Jakarta berjumlah 11, yang terdiri dari : 7 program studi jenjang pendidikan Strata Satu (S1), 1 program studi Diploma Tiga (D3), 2 program studi Magister (S2) dan 1 program studi untuk jenjang pendidikan Doktor (S3) lihat Tabel 1.

Pada tahun 2009-2011, dimulainya penguatan tatakelola dan pengembangan sarana pendidikan. Selain rutinitas kegiatan pendidikan dan pengajaran, Usahid mendapatkan program hibah dari Dirjen Pendidikan Tinggi (DIKTI) program Hibah Kompetisi Institusi, kegiatan tersebut dilaksanakan berbagai kegiatan, baik yang sifatnya untuk memperkuat kapasitas manajemen pendidikan, juga meningkatkan kompetensi lulusan sesuai bidang keilmuan dan bercirikan kewirausahaan. Berbagai kegiatan terkait dengan Pengembangan Staf, Pengembangan Program, Insentif Staf, Pengadaan Barang dan Jasa, serta Pekerjaan Sipil.

Pada tahun 2010 universitas meningkatkan dan mengembangkan sistem informasi akademik dan penjaminan mutu lulusan yang merupakan implementasi Standar Nasional Pendidikan PP No. 19 Tahun 2005 bahwa Usahid menjamin mutu lulusan. Melalui restrukturisasi organisasi diselenggarakan kegiatan penjaminan mutu yang dikoordinasikan oleh Kantor Penjaminan Mutu, dengan kegiatan kerja perencanaan dan penyusunan standar kegiatan, Audit Mutu Internal, proses penilaian dosen melalui Indeks Kinerja Proses Belajar Mengajar (IKPBM), dan pelaporan EPSBED. Audit Mutu Eksternal yang dilakukan diperoleh Sertifikasi ISO 9001:2008 dan IWA II: 2007 pada tahun 2010 oleh lembaga eksternal Bureau Veritas (BV). Pada tahun 2018 Universitas membuka PS Gizi berdasarkan ijin penyelenggaraan Prodi berdasarkan SK Kemenristekdikti No 134/KPT/I/2018.

Dalam perjalanannya saat ini Universitas Sahid Jakarta telah memiliki 5 Fakultas dan 1 Sekolah Pascasarjana, yaitu :

1. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dengan Prodi Manajemen (S1) dan Prodi Akuntansi (S1) ;
2. Fakultas Ilmu Komunikasi, dengan Prodi Hubungan Masyarakat (D3) dan Prodi Ilmu Komunikasi (S1)
3. Fakultas Teknik, dengan Prodi Teknik Industri (S1) dan Teknik Lingkungan (S1)
4. Fakultas Teknologi Pangan dan Kesehatan, dengan Prodi Gizi dan Prodi Teknologi Pangan
5. Fakultas Hukum, dengan Prodi Ilmu Hukum (S1)
6. Sekolah Pascasarjana, dengan Prodi Doktor Ilmu Komunikasi (S3), Prodi Magister Ilmu Komunikasi (S2) dan Prodi Magister Manajemen (S2).

Universitas Sahid Jakarta menetapkan visi tahun 2030 adalah:

**‘Menjadi universitas unggul yang bercirikan kepariwisataan dan kewirausahaan’**

Visi ini diuraikan sebagai berikut:

- **Universitas yang unggul** merupakan perguruan tinggi yang memenuhi kepatuhan (*compliance*) guna menghasilkan lulusan yang unggul. Lulusan yang unggul berarti: lulusan memiliki kompetensi dalam pengetahuan, keterampilan dan sikap.
- **Kepariwisataan** adalah keseluruhan kegiatan yang terkait dengan pariwisata dan bersifat multidimensi serta multidisiplin yang muncul sebagai wujud kebutuhan setiap orang dan negara serta interaksi antara masyarakat, pemerintah dan pengusaha. (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2009 Tentang Kepariwisataan).
- **Kewirausahaan** merupakan keseluruhan kegiatan guna menanamkan jiwa kewirausahaan pada lulusan yang meliputi semangat, sikap, perilaku, dan



kemampuan seseorang dalam menangani usaha atau kegiatan yang mengarah pada upaya mencari, menciptakan, menerapkan cara kerja dan teknologi, dan produk baru dengan meningkatkan efisiensi dalam rangka memberi pelayanan yang lebih baik dan keuntungan yang lebih besar (Inpres Nomor 4 Tahun 1995 tentang Gerakan Nasional Memasyarakatkan dan Membudayakan Kewirausahaan).

Guna mencapai visi, maka misi Universitas Sahid tahun 2030 adalah:

1. Menyelenggarakan tata kelola universitas yang sehat (*good university governance*) dalam pelaksanaan otonomi perguruan tinggi.
2. Menyelenggarakan Pendidikan Tinggi melalui sistem pendidikan dan pengajaran yang bermutu bercirikan Kepariwisata dan Kewirausahaan.
3. Menyelenggarakan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat bercirikan Kepariwisata dan Kewirausahaan.

Tujuan yang ingin dicapai oleh Universitas Sahid Jakarta berdasarkan visi dan misinya adalah :

1. Mewujudkan USAHID sebagai perguruan tinggi dengan tata kelola yang sehat.
2. Menghasilkan lulusan yang kompeten di bidangnya dengan keunggulan kepariwisataan dan kewirausahaan.
3. Menghasilkan Ipteks yang bermanfaat dengan keunggulan kepariwisataan dan kewirausahaan
4. Memberikan pelayanan akademik mengikuti perkembangan digital.
5. Mengembangkan kerjasama nasional dan internasional dalam mewujudkan USAHID yang unggul.

Peningkatan kinerja berbasis *Corporate Culture* diharapkan dapat meningkatkan kesadaran sumberdaya manusia universitas akan pentingnya nilai budaya korporat, yang akan menjadi prasyarat utama dalam melaksanakan pengelolaan SDM yang profesional. Hasil dari pengelolaan SDM tersebut akan meningkatkan kinerja SDM, sehingga kualitas pelayanan akademik dan non akademik meningkat menuju terwujudnya pelayanan prima, yang berdampak pada kepuasan *stakeholders*.

USAHID telah menetapkan program pengembangan jangka menengah dalam bentuk Rencana Strategi (Renstra) 2018-2022 yang perlu dilaksanakan untuk mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran universitas yang sesuai dengan 4 pilar pengembangan yaitu pengembangan tri dharma perguruan tinggi yang terdiri pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat; pengembangan sumberdaya manusia, pengembangan sumberdaya fisik dan penguatan manajemen.

### **1. Pengembangan Tri Dharma Perguruan Tinggi**

- a. Penguatan dan pengembangan ciri Kewirausahaan dan Pariwisata dalam setiap program studi.
- b. Diversifikasi Program Studi dengan prinsip keunggulan dan relevan dengan kebutuhan pasar (minat) dan tuntutan global.
- c. Peningkatan kualitas proses pembelajaran dalam rangka menghasilkan lulusan yang unggul-berbudaya-religius

- d. Penyelenggaraan penelitian dan pengabdian pada masyarakat dalam upaya pengembangan ipteks yang mendukung pengembangan pendidikan.
- e. Penyelenggaraan pelatihan jangka pendek untuk meningkatkan pendapatan.
- f. Pengembangan program kemahasiswaan berwawasan akademik dan profesional
- g. Penyelenggaraan berbagai kegiatan ilmiah berupa seminar, lokakarya, studium general
- h. Peningkatan sosialisasi dan publikasi melalui berbagai media termasuk media elektronik/website dalam rangka meningkatkan citra Universitas.

## **2. Pengembangan Sumberdaya Manusia**

- a. Peningkatan kualitas tenaga pengajar melalui pendidikan, pelatihan, seminar, dan lokakarya
- b. Peningkatan kualitas tenaga pendukung (pegawai) melalui pelatihan dan magang
- c. *Outsourcing* tenaga pengajar untuk meningkatkan kualitas pembelajaran
- d. Pengangkatan tenaga pengajar baru sesuai dengan kompetensi yang diperlukan.
- e. Kerjasama dengan perguruan tinggi lain baik di dalam maupun luar negeri

## **3. Pengembangan Sumberdaya Fisik**

- a. Pengelolaan sumberdaya fasilitas yang ada agar penggunaannya lebih efektif dan efisien.
- b. Pemeliharaan sarana dan prasarana untuk meningkatkan kenyamanan, keindahan, dan keamanan kampus.
- c. Pengembangan sarana dan prasarana kampus sesuai dengan tuntutan pengembangan tridharma PT (khususnya pendidikan) dengan prinsip prioritas, efisiensi dan efektifitas.

## **4. Penguatan Manajemen**

- a. Peningkatan kinerja manajemen lembaga dalam menyelenggarakan tridharma perguruan tinggi (pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat) yang berkualitas; efisiensi efektifitas
- b. Pengembangan budaya korporat di lingkungan segenap civitas akademika;
- c. Pengikutsertaan mahasiswa dalam penyelenggaraan kegiatan ilmiah seperti seminar
- d. Pemeliharaan hubungan yang serasi dan sinergik dengan Yayasan Sahid;
- e. Peningkatan dan pengembangan fungsi dan peran orang-tua mahasiswa dan alumni
- f. Peningkatan kemitraan dan kerjasama sinergik dengan berbagai pihak baik di dalam maupun luar negeri untuk mengembangkan universitas.

## **D. PROFIL PUSAT STUDI GENDER – LPPM UNIVERSITAS SAHID JAKARTA**

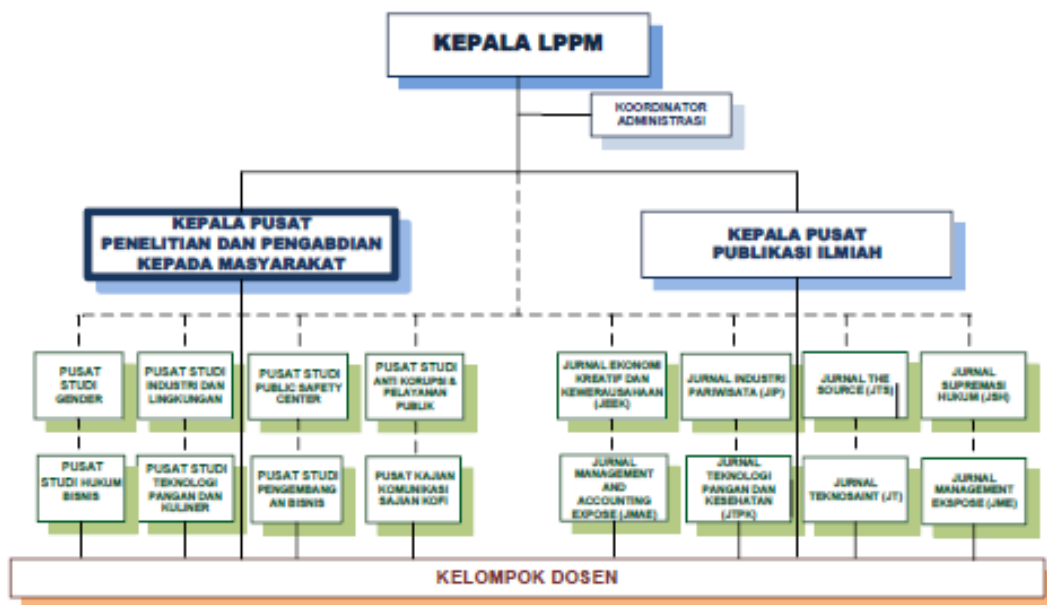
Melalui kegiatan penelitian yang terarah, berkualitas dan berkelanjutan juga akan mendorong pengajaran berbasis penelitian (*research based teaching*) dalam bentuk

materi ajar dan proses belajar mengajar yang lebih berkualitas serta pengalaman dosen yang akan berdampak terhadap peningkatan kualitas pendidikan dan lulusan.

Tujuan (*goal*) yang ingin dicapai dari ragam aktivitas penelitian di USAHID dalam RIP ini adalah penelitian yang berkualitas dalam skala nasional dan internasional. Untuk menjamin kualitas dan keberlanjutan topik penelitian serta target capaian yang telah ditetapkan juga dikembangkan peta jalan (*road map*) yang merupakan pijakan dari ragam aktivitas penelitian untuk mewujudkan tujuan dan peningkatan kualitas penelitian. Sesuai dengan PIP USAHID bidang kewirausahaan dan pariwisata maka tema sentral penelitian Usahid yang ingin dicapai pada periode RIP ini (2014-2023) adalah penguatan. *Ragam Industri Kreatif yang Berdaya Saing Untuk Mendukung Industri Pariwisata yang Berkelanjutan.*

### 1. Profil Pusat Studi Gender Universitas Sahid Jakarta

Keberadaan **Pusat Studi Gender Universitas Sahid Jakarta** berada dibawah **LPPM** sebagaimana terlihat dalam struktur organisasi LPPM sebagai berikut :



Gambar 1.1. Struktur Organisasi LPPM

Berbekal dengan keinginan untuk mengembangkan peranserta Universitas Sahid Jakarta dalam pengarus utamaan gender dan didorong oleh kepemimpinan Rektor Prof. Dr. Hidayat Syarief yang telah banyak pengalaman didalam pengarus utamaan gender di Bappenas, maka beberapa aktivis penelitian wanita yaitu Dessy Sunarsi (Fakultas Hukum Usahid ), Siti Chairiyah Batubara (FTIP Usahid) dan Farah Liza Adnan (Fakultas Hukum Usahid) berjuang terbentuknya Pusat Studi Wanita di Universitas Sahid Jakarta sejak tahun 2006.

Akhirnya melalui Surat Keputusan Rektor Universitas Sahid Jakarta Nomor 34/S.kep.Usahid/2007 tentang Pembentukan Pusat Studi Wanita Universitas Sahid Jakarta maka dengan resmi berdiri Pusat Studi Wanita secara struktural di

bawah LPPM Universitas Sahid Jakarta. Kepengurusan PSW Usahid Jakarta pertama kali yaitu Ketua Dessy Sunarsi, SH.,MM , Sekretaris Siti Chariyah Batubara, STP, MSi. dan Bendahara Farah Liza Adnan, SH.,MH.

Kemudian melalui Surat Keputusan Rektor Universitas Sahid Jakarta Nomor 034/SK/USAHID/V/2009 berubah Pemekaran Fungsi dan Peranan Pusat Studi Wanita Menjadi Pusat Studi Gender Universitas Sahid Jakarta. Dan pada tahun 2010 kepengurusan PSG Usahid Jakarta dipimpin oleh Ketua Siti Chariyah Batubara, STP, MSi. sampai dengan tahun 2016.

Selanjutnya pada tahun 2016, guna meningkatkan peranserta dan kerjasama Pusat Studi Gender Universitas Sahid Jakarta, terbit Surat Keputusan Rektor Universitas Sahid Jakarta Nomor 221.USJ-01/A-50/2016 tentang Restrukturisasi Pusat Studi Gender Universitas Sahid Jakarta yang berlaku mulai tanggal 1 Mei 2016 mengangkat Pengurus Pusat Studi Gender Usahid Jakarta Masa Jabatan 2016 2019 dengan susunan sebagai berikut :

Ketua : Dr. Dessy Sunarsi, SH., MM.  
Wakil Ketua : Dr. Siti Chairiyah Batubara, STP, MSi.  
Sekretaris : Hj. Merry Safarwati, S.Sos., MSi  
Wakil Sekretaris : Kania Ratnasari, ST. MIB  
Bendahara : Ekaterina Setyawati, ST.,MT.  
Bidang Riset dan Pengembangan : Hj. Shanti Puji Lestari, ST., MM.MBA.  
Bidang Informasi dan Konsultasi Anak dan Remaja : Daesy Ekayanti, S.Pd. MSi.  
Bidang Hubungan Masyarakat : Sri Prapti Fajar Nursanti, S.Sos. MSi.

### **IDENTITAS**

Nama : PUSAT STUDI GENDER UNIVERSITAS SAHID JAKARTA  
Alamat : Jl. Prof. Dr. Soepomo SH. Nomor 84 Tebet – Jakarta Selatan 12870  
Telepon : (021)8312813-15 (Hunting)  
Faksimile : (021) 8354763  
Email : psg@usahid.ac.id  
Website : www.usahid.ac.id  
Kontak Person : Dr. Dessy Sunarsi, SH.,MM

### **LEGALITAS**

Tahun Pendirian : 2007  
SK Rektor : 1. Surat Keputusan Rektor Universitas Sahid Jakarta Nomor 34/S.kep.Usahid/2007 tentang Pembentukan Pusat Studi Wanita Universitas sahid Jakarta  
2. Surat Keputusan Rektor Universitas Sahid Jakarta Nomor 034/SK/USAHID/V/2009 tentang Pemekaran Fungsi dan Peranan Pusat Studi Wanita Menjadi Pusat Studi Gender Universitas Sahid Jakarta;

3. Surat Keputusan Rektor Universitas Sahid Jakarta Nomor 221.USJ-01/A-50/2016 tentang Restrukturisasi Pusat Studi Gender Universitas Sahid Jakarta

**VISI** : Menjadi Pusat Studi yang unggul dalam penyelenggaraan Penelitian dan Pengabdian masyarakat di bidang pengarus utamaan gender guna mendukung kepariwisataan dan kewirausahaan

**MISI** :

1. Menyelenggarakan kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat di bidang pengarus utamaan gender pada umumnya dan khususnya kepariwisataan dan kewirausahaan secara profesional
2. Memperluas jaringan kerjasama kemitraan dalam penyelenggaraan penelitian bersama (joint research) dan pengabdian masyarakat dengan perguruan tinggi, dan atau organisasi kemasyarakatan/ keagamaan/profesi dalam khasanah *gender oriented*.
3. Melakukan pengembangan kapasitas (*Capacity Development*) secara professional dalam pemberdayaan civitas akademika di bidang pengarus utamaan gender.

Sesuai dengan Pola Ilmiah Pokok Universitas Sahid Jakarta yang berorientasi kepada Kepariwisata dan Kewirausahaan, dan juga memperhatikan sumber daya manusia yang berdasarkan kompetensi pada 5 Fakultas di lingkungan Universitas Sahid Jaya, maka kegiatan kajian dan pengabdian pada masyarakat yang dilakukan oleh Pusat Studi Gender Usahid adalah berorientasi dalam mendukung dua pilar tersebut. Oleh karenanya kegiatan penelitian dan pengabdian pada masyarakat civitas akademika Universitas Sahid Jakarta lebih kepada pemberdayaan ekonomi perempuan dan bimbingan teknis serta penyuluhan kesadaran hukum masyarakat dan ketahanan pangan dan gizi perempuan dan anak.

Dalam bidang Penelitian, kajian-kajian yang telah dilakukan adalah Studi efektifitas UU KDRT pada Masyarakat, Kebutuhan Tempat Penitipan Anak Bagi Perempuan Pedagang Kecil di Kecamatan Tebet, Kajian Evaluasi Kebijakan Dan Mekanisme Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Model Komunikasi dalam Majalah Remaja Perempuan, Evaluasi Kebijakan Kedaulatan Pangan dalam rangka Perubahan UU Nomor 18 tahun 2012 tentang Pangan, dan Evaluasi Kebijakan Dalam Kerangka Peningkatan Kualitas Hidup di Indonesia

Dalam bidang Pembinaan & Penyuluhan topik-topik yang disajikan antara lain : Penyuluhan kesadaran hukum UU KDRT bagi Masyarakat dan UU Anti Narkoba di kecamatan Tebet, Sosialisasi keamanan pangan untuk anak sekolah, Pembinaan program penyediaan makanan tambahan bagi Anak Sekolah Dasar, Penyuluhan kesadaran hukum bagi anak gelandangan dan pengamen di sekitar Tugu Pancoran, dan Penyuluhan motivasi bagi siswa-siswa SD dan Remaja. Serta Pemberdayaan dan Bimtek pemberdayaan Ekonomi bagi Pengusaha kecil, mikro dan industri Rumah Tangga.

Dalam bidang Pendampingan Ekonomi dan Sosial

- a. Pendampingan pengembangan industri aloe vera sebagai usaha rumahan bagi perempuan ibu rumah tangga di Kecamatan Tapos kota Depok
- b. Bakti sosial disekitar kampus Univ Sahid Jakarta
- c. Pendampingan diversifikasi produk susu kambing etawa bagi perempuan ibu rumah tangga di sekitar padepokan Sahid Gunung Menyan Desa Pamijahan Lewiliang Bogor
- d. Pendampingan teknis wirausaha Baru bagi pengusaha perempuan dalam produksi olahan pisang di Kabupaten Boalemo Sulawesi Tengah, Kabupaten Kaimana Papua Barat dan Kabupaten Mamuju Tengah Maluku.
- e. Pendampingan diversifikasi produk tempe yang berkualitas bagi pedagang tempe di pasar Lenteng agung
- f. Pendampingan teknis wirausaha baru produksi gula merah semut di NTT dan mandailing dan Padang sidempuan
- g. Pendampingan sosial kegiatan remaja di Kelurahan Menteng dalam
- h. Pendampingan dalam pemberdayaan tepung mocaf sebagai industry rumah tangga di Kabupaten Kaur
- i. Konsultasi hukum di bidang ketenagakerjaan dan Pendampingan hukum bagi ibu Rosmanidar yang tanahnya dijadikan jaminan hutang ke Bank dan akan dieksekusi di Kabupaten Kerawang

## 2. Profil LPPM Universitas Sahid Jakarta

Tri Dharma Perguruan Tinggi adalah merupakan tugas pokok dan fungsi yang harus dilaksanakan oleh setiap perguruan tinggi yang salah satu butirnya adalah penelitian, sesuai dengan Undang Undang No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional seperti yang tertera pada pasal 20 ayat (2) bahwa : Perguruan tinggi berkewajiban menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Mulai tahun 2012, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi menerapkan kebijakan desentralisasi pengelolaan program penelitian. Tujuan dari Desentralisasi Penelitian adalah mewujudkan keunggulan penelitian di perguruan tinggi, meningkatkan daya saing perguruan tinggi di bidang penelitian, meningkatkan angka partisipasi dosen dalam melaksanakan kegiatan penelitian, serta meningkatkan kapasitas pengelolaan penelitian di perguruan tinggi. Untuk mendukung kebijakan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi di atas maka arah kebijakan dalam pengelolaan penelitian di Usahid Jakarta dituangkan dalam Rencana Induk Penelitian (RIP) yang dibuat untuk jangka waktu 10 tahun (2014-2023).

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) Usahid Jakarta merupakan unsur akademik di tingkat Universitas yang menyelenggarakan kegiatan Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat, sebagai mana yang tercantum dalam Renstra Usahid 2011-2015 dengan tugas pokok dan fungsinya adalah mengkoordinir dan memfasilitasi kegiatan penelitian, pengabdian kepada masyarakat serta kegiatan ilmiah lainnya, seperti penulisan artikel ilmiah pada jurnal, dan penulisan buku ajar yang dilakukan oleh dosen Usahid baik yang dibiayai secara internal Usahid maupun biaya eksternal.

Sebagai salah satu perguruan tinggi yang telah menetapkan Pola Ilmiah Pokok (PIP) kewirausahaan (entrepreneur) dengan kepariwisataan (tourism) sebagai corenya, maka LPPM Usahid berupaya untuk mengimplementasikan dan memfasilitasi kegiatan penelitian, pengabdian kepada masyarakat dan kegiatan ilmiah lainnya untuk mendukung PIP tersebut melalui pengelompokan topik-topik dengan harapan untuk mendorong dosen usahid terlibat dalam kegiatan penelitian sesuai dengan bidang keilmuannya. Pengelompokan topik penelitian tersebut bertujuan agar dalam melakukan kegiatan penelitian lintas ilmu dan lintas fakultas secara substansi menjadi lebih lengkap dan lebih berkualitas.

Disamping itu dengan klasterisasi topik tersebut juga dapat memberikan kesempatan bagi dosen usahid dalam mengembangkan kegiatan penelitian bersama (joint riset) dengan lembaga ilmiah lain (nasional & internasional) secara holistic dan lebih berkualitas sehingga mendorong “academic reputation” yang lebih baik

Pengembangan topik-topik menjadi 3 (tiga) kelompok yaitu keteknikan dan pembangunan, humaniora, kewirausahaan dan kepariwisataan didasarkan pada beberapa pertimbangan, yaitu : a. Mendukung PIP usahid (kewirausahaan dan kepariwisataan) b. Sesuai dengan bidang ilmu yang dikembangkan di USAHID, dan dukungan keahlian dosen

Visi dan Misi LPPM Universitas Sahid Jakarta merupakan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang dituntut untuk mengutamakan kualitas, kuantitas, dan produktivitas dalam mengembangkan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Sebagai perguruan tinggi swasta, Usahid Jakarta dituntut pula untuk berkontribusi meningkatkan daya saing bangsa (nation’s competitiveness). Kemampuan ini tentunya memerlukan persyaratan keorganisasian Usahid Jakarta yang sehat (organizational health) dan kemandirian dalam pengelolaan (autonomy), sehingga manajemen tata kelola yang baik (good university governance) menjadi amat penting. Sebagai lembaga pendidikan, Usahid Jakarta mengemban misi dan cita-cita luhur untuk : a. mencerdaskan bangsa dan mengembangkan kehidupan bangsa; b. menjadi pusat pengembangan ilmu pengetahuan alam, ilmu sosial dan kemanusiaan, teknologi, dan seni yang unggul; dan c. menyelenggarakan pendidikan yang bermutu tinggi, melakukan penelitian dan pengembangan ilmu untuk kemajuan dan kesejahteraan bangsa.

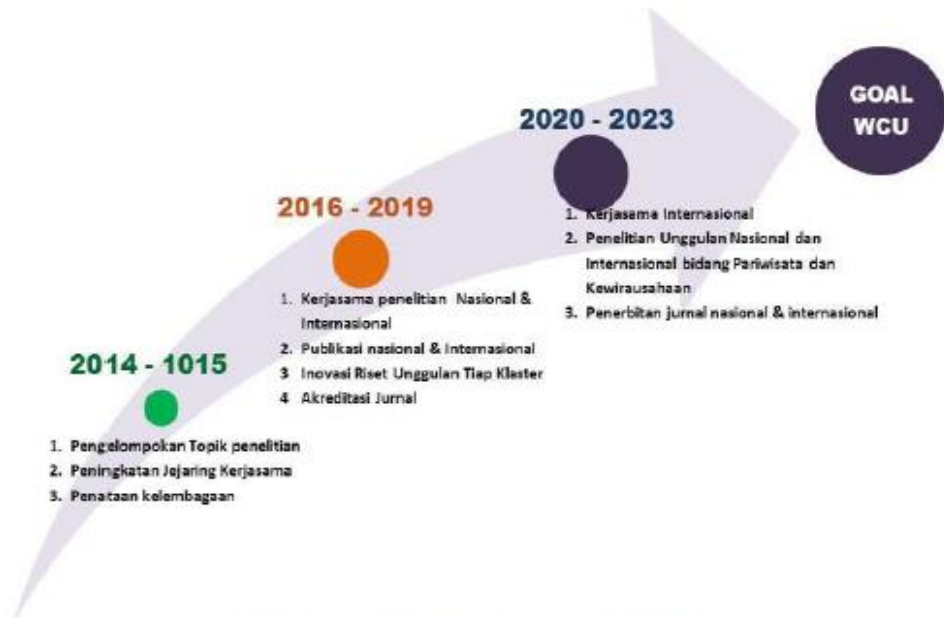
### **Visi**

**Menjadi lembaga penelitian sebagai pusat pengembangan teknologi dan seni yang bertaraf internasional khususnya di bidang kewirausahaan dan kepariwisataan.**

### **Misi**

- a. Menyelenggarakan kegiatan penelitian, pengabdian kepada masyarakat dan penerbitan jurnal yang bercirikan kewirausahaan dan kepariwisataan
- b. Memperluas jaringan kerjasama kemitraan dalam penyelenggaraan penelitian bersama (*Joint research*) dengan perguruan tinggi, lembaga penelitian dan lembaga bisnis baik di dalam negeri maupun luar negeri.
- c. Melakukan pengembangan kapasitas (*Capacity Development*) secara profesional di bidang penelitian.

Untuk mendukung peta jalan (road map) LPPM tersebut, maka telah ditentukan tema-tema penelitian unggulan pada periode waktu tertentu, sebagaimana dalam gambar 5 tersebut dibawah ini.



Gambar 1.2. Milestone (capaian) yang akan dituju (2014-2023)

Sesuai dengan PIP dan bidang-bidang keahlian yang dikembangkan di Usahid, tema-tema penelitian dikelompokkan menjadi 3 (tiga) topik, peta jalan (road map) penelitian dari ketiga kelompok tersebut sebagaimana tabel 1 berikut



Gambar 1.3. Tema-Tema Penelitian Unggulan (2014-2023)



## E. METODE

Metode yang digunakan pada analisa gender universitas sahid Jakarta adalah Gender Analysis Pathway (GAP). *Gender Analysis Pathway* (GAP) adalah metode analisis untuk mengetahui adanya kesenjangan gender secara lengkap. Tahapan analisis gender dimulai dengan melakukan analisis dan mengintegrasikan hasil analisis isu gender ke dalam kebijakan/ program/kegiatan hingga dalam proses menyusun perencanaan. Model GAP merupakan salah satu alat analisis gender yang dapat membantu pemangku kebijakan dalam melakukan pengarusutamaan gender ke dalam proses perencanaan kebijakan/program dan kegiatan pembangunan.

Analisis GAP dilakukan dengan menyajikan data pada kolom data dan informasi yang relevan, yang terpilah menurut jenis kelamin sebagai pembuka wawasan, untuk melihat apakah data dan informasi yang ada memperlihatkan kesenjangan gender yang cukup berarti. Kemudian dianalisis apakah ada isu mengenai kesenjangan gender, jika ada maka dianalisis adakah kebijakan yang membuat kesenjangan gender, kebijakan tersebut kemudian ditinjau ulang apakah selaras dengan tujuan yang akan dicapai.

## BAB II

### PROFIL GENDER DALAM SUMBERDAYA MANUSIA DAN PROSES BELAJAR MENGAJAR

#### A. PROFILE GENDER DALAM SUMBER DAYA MANUSIA

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.

Tabel 2.1. Profil Manajemen Berdasarkan Gender

| No. | Level          | Laki-Laki | Perempuan | Jumlah(%) |
|-----|----------------|-----------|-----------|-----------|
| 1.  | Rektor         | 1 (100%)  | 0%        | 100%      |
| 2.  | Wakil Rektor   | 2 (67%)   | 1 (33%)   | 100%      |
| 3.  | Kepala Lembaga | 0%        | 2 (100%)  | 10%       |
| 4.  | Dekan          | 4 (80%)   | 1 (20%)   | 100%      |
| 5.  | Wakil Dekan    | 2 (50%)   | 2 (50%)   | 100%      |
| 6.  | Direktur       | 3 (50%)   | 3 (50%)   | 100%      |
| 7.  | Ka. Prodi      | 6 (50%)   | 6 (50%)   | 100%      |
| 8.  | Kepala Pusat   | 3 (50%)   | 3 (50%)   | 100%      |

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

Berdasarkan data tahun 2018/2019, jumlah dosen perempuan sebanyak 59. orang atau sebesar 51 persen sebagaimana terlihat dalam tabel berikut yang tampil sebagai Dekan dan Pimpinan Usahid yaitu Rektor , Warek dan Dekan Fakultas.

Tabel 2.2. Pimpinan Universitas Sahid Jakarta

| Posisi       | L | Prosentase | P | Prosentase |
|--------------|---|------------|---|------------|
| Rektor       | 1 | 100%       | 0 | 0          |
| Wakil Rektor | 2 | 67%        | 2 | 33%        |
| Dekan        | 3 | 60%        | 2 | 40%        |

Dengan rincian data sebagai berikut :

Tabel 2.3. Tabel wakil rektor berdasarkan Jenis Kelamin

|    | Program Studi  | Jenis Kelamin Wakil Rektor |
|----|----------------|----------------------------|
| 1. | Wakil Rektor 1 | Laki-laki                  |
| 2. | Wakil Rektor 2 | Perempuan                  |
| 3. | Wakil Rektor 3 | Laki-laki                  |

### Kepala Lembaga

Universitas Sahid Jakarta memiliki 2 Lembaga , yaitu Lembaga Penelitian dan pengabdian Masyarakat serta Lembaga Penjaminan Mutu dan Pengembangan Pembelajaran. Posisi keduanya saat ini dijabat oleh Perempuan. Jika melihat dari prasyarat yang ada untuk menduduki posisi Kepala Lembaga terbuka untuk Laki-Laki maupun Perempuan, namun demikian saat ini yang terpilih adalah Perempuan. Sehingga kondisi dapat menggambarkan bahwa tidak ada diskriminasi terhadap gender dalam menduduki posisi struktural di lingkungan Universitas Sahid.

Tabel 2.4. Kepala Lembaga

| Posisi         | L | Prosentase | P | Prosentase |
|----------------|---|------------|---|------------|
| Kepala Lembaga |   | 0          | 2 | 100%       |

### Dekan

Sedangkan untuk posisi Dekan , Universitas Sahid terdiri dari 5 fakultas, dan masing-masing fakultas dipimpin oleh seorang Dekan. Jabatan Dekan yang ada di Universitas Sahid Jakarta saat ini dijabat oleh 3 orang laki-laki ( Fakultas Ilmu Komunikasi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan Fakultas Teknologi Pertanian dan Kesehatan) dan 2 orang perempuan ( Dekan Teknik dan Dekan Hukum). Secara analisa antara posisi Dekan laki-laki dan Perempuan sebagai berikut :

Tabel 2.5. disparitas dekan berdasarkan gender

| Tahun | Dekan Laki-Laki | Dekan Perempuan | Disparitas | Indeks Disparitas |
|-------|-----------------|-----------------|------------|-------------------|
| 2019  | 13%             | 10%             | -3%        | 0,77              |

Gambaran disparitas untuk posisi Dekan yang ada saat ini , secara peluang baik Laki-laki maupun perempuan mempunyai peluang yang tidak berbeda jauh untuk dapat menjadi Dekan, besar atau kecilnya lebih dikarenakan syarat jenjang akademik dan tingkat pendidikan.

### Wakil Dekan

Dekan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari dibantu oleh seorang wakil Dekan, komposisi wakil Dekan yang ada saat ini berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 2.6. Wakil Dekan

| Posisi      | L | Prosentase | P | Prosentase |
|-------------|---|------------|---|------------|
| Wakil Dekan | 2 | 50%        | 2 | 50%        |

### Ketua Program Studi (Kaprodi)

Universitas Sahid terdiri dari 5 fakultas dan memiliki 9 Program Studi S1 dan 2 Program Studi pada jenjang S2 dan 1 Program Studi pada Jenjang S3 yang masing masing dipimpin oleh seorang Ketua Program Studi. Adapun secara komposisi Ketua Program Studi yang ada saat ini adalah Laki-laki 6 orang dan perempuan 6 orang dengan data sebagai berikut :

Tabel 2.7. Kaprodi berdasarkan Jenis Kelamin

| Posisi  | L | Prosentase | P | Prosentase |
|---------|---|------------|---|------------|
| KaProdi | 6 | 50%        | 6 | 50         |

Tabel 2.8. Rincian Kaprodi berdasarkan Jenis Kelamin

|     | Program Studi     | Jenjang Pendidikan | Jenis Kelamin KaProdi |
|-----|-------------------|--------------------|-----------------------|
| 1.  | Manajemen         | S1                 | Perempuan             |
| 2.  | Akutansi          | S1                 | Perempuan             |
| 3.  | Ilmu Komunikasi   | S1                 | Laki-laki             |
| 4.  | Broadcast         | D3                 | Perempuan             |
| 5.  | Gizi              | S1                 | Laki-laki             |
| 6.  | Teknologi Pangan  | S1                 | Laki-laki             |
| 7.  | Teknik Lingkungan | S1                 | Perempuan             |
| 8.  | Teknik Industri   | S1                 | Perempuan             |
| 9.  | Ilmu Hukum        | S1                 | Laki-laki             |
| 10. | Manajemen         | S2                 | Laki-laki             |
| 11. | Ilmu Komunikasi   | S2                 | Perempuan             |
| 12. | Ilmu Komunikasi   | S3                 | Laki-laki             |

Hasil analisa terhadap posisi Kaprodi yang ada saat ini berdasarkan gender didapatkan nilai disparitas sebesar 1%, seperti tertera dalam tabel di bawah ini. Angka disparitas yang tidak terlalu signifikan dalam peluang baik laki-laki dan perempuan untuk posisi sebagai Kaprodi. Kondisi ini dapat menggambarkan bahwa kebijakan yang ada di Usahid untuk posisi jabatan manajerial tidak membedakan laki-laki dan perempuan.

Tabel 2.9. Disparitas Kaprodi berdasarkan Jenis Kelamin

| Tahun | Ka Prodi Laki-Laki | KaProdi Perempuan | Disparitas | Indeks Disparitas |
|-------|--------------------|-------------------|------------|-------------------|
| 2019  | 14%                | 15%               | 1%         | 1,071             |

### Ketua Pusat Studi

Pusat Studi yang ada saat ini merupakan upaya dari tiap prodi untuk lebih mendekatkan Prodi dalam link n Match ke industri dan masyarakat. Prodi yang ada saat ini dalam mengembangkan keilmuannya. Pendataan dari 8 kepala pusat studi 4 orang perempuan yang menjabat sebagai ketua Pusat Studi.

### Rekapitulasi Posisi struktural Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari kesemua jabatan tersebut, jumlah dosen wanita yang terlibat dalam jabatan tambahan, baik dalam tingkat institut maupun pada tingkat fakultas adalah 20 orang atau sebesar 34%. Dari dosen perempuan yang ada di Usahid . Sedangkan Laki-laki sebanyak 18 orang atau sebesar 32% dari jumlah dosen laki-laki.

Tabel 2.9. Rekapitulasi Posisi struktural Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jumlah struktural laki-laki | Indeks Struktural Laki-laki | Jumlah struktural Perempuan | Indeks Struktural Perempuan | Disparitas |
|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|------------|
| 18                          | 32%                         | 20                          | 34%                         | 2%         |

Dilihat dari sebaran dosen perempuan dalam sejumlah jabatan tambahan di tingkat institut sampai tingkat fakultas mulai posisi tertinggi sampai terendah adalah sebagai berikut:

- a) 2 orang sebagai Dekan
- b) 2 orang menjabat sebagai Wakil Dekan
- c) 2 orang sebagai Kepala Lembaga
- d) 4 orang menjabat sebagai Kepala Pusat
- e) 6 orang sebagai Ka. Prodi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberdayaan dosen Perempuan pada Universitas Sahid Jakarta adalah faktor tingkat pendidikan (faktor internal) dan faktor masa kerja dan jenjang kepangkatan fungsional (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.

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

Saat ini Universitas Sahid Jakarta Memberikan kesempatan yang sama kepada dosen pria dan dosen wanita untuk menduduki jabatan struktural baik pimpinan ditibgkat Universitas maupun ditingkat Fakultas.

Universitas Sahid Jakarta 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 melalui mekanisme yang diatur berdasarkan SOP Job Deskriptioan dan Job Requirment yang telah ditetapkan melalui mekanisme Senat Universitas/Fakultas dengan membentuk Panitia seleksi yang dibentuk oleh Rektor hingga sampai ke tingkat Dewan Wali amahan di tingkat Yayasan Sahid Jaya untuk jabatan Rektor , Warek dan Dekan/Direktur Pasca Sarajana.

## B. PROFIL GENDER MAHASISWA DAN MASA STUDI

### 1. Jumlah Mahaiswa Aktif 3 Tahun Terakhir

Universitas Sahid memiliki 5 Fakultas dan 1 sekolah pasca sarjana dengan 12 program studi mulai D3 sampai dengan S3 dengan jumlah mahasiswa saat ini sebanyak 3945 orang dengan rincian yang diperlihatkan pada Tabel 2.10.

Tabel 2.10. Profil Manajemen

| No                     | Fakultas & Prodi (academic program)     |                          | Jenis kelamin |       |           |       | Disparitas | Indeks |
|------------------------|---|--------------------------|---------------|-------|-----------|-------|------------|--------|
|                        |   |                          | Laki-laki     |       | Perempuan |       |            |        |
|                        |   |                          | L             | %     | P         | %     |            |        |
| <b>2016/2017</b>       |   |                          |               |       |           |       |            |        |
| I                      | Fakultas Ekonomi dan Bisnis             |                          |               |       |           |       |            |        |
|                        | 1                                       | Prodi Manajemen          | 434           | 0.269 | 462       | 0.264 | 0.00       | 0.98   |
|                        | 2                                       | Prodi Akutansi           | 52            | 0.032 | 121       | 0.069 | -0.04      | 2.15   |
| II                     | Fakultas Ilmu Komunikasi                |                          |               |       |           |       |            |        |
|                        | 1                                       | Prodi Ilmu Komunikasi    | 328           | 0.203 | 413       | 0.236 | 0.03       | 1.16   |
|                        | 2                                       | Prodi D3 Humas           | 34            | 0.021 | 18        | 0.010 | -0.01      | 0.49   |
| III                    | Fakultas Teknologi pangan dan Kesehatan |                          |               |       |           |       |            |        |
|                        | 1                                       | Prodi Teknologi Pangan   | 120           | 0.074 | 323       | 0.185 | -0.11      | 2.49   |
|                        | 2                                       | Prodi Gizi               | 0             | 0.000 | 0         | 0.000 | 0.00       | 0      |
| IV                     | Fakultas Teknik                         |                          |               |       |           |       |            |        |
|                        | 1                                       | Prodi Teknik Lingkungan  | 217           | 0.134 | 204       | 0.117 | -0.02      | 0.87   |
|                        | 2                                       | Prodi Teknik Industri    | 128           | 0.079 | 28        | 0.016 | -0.06      | 0.20   |
| V                      | Fakultas Hukum                          |                          |               | 0.000 |           | 0.000 |            |        |
|                        | 1                                       | Prodi Ilmu Hukum         | 139           | 0.086 | 98        | 0.056 | -0.03      | 0.65   |
| VI                     | Pascasarjana                            |                          |               |       |           |       |            |        |
|                        | 1                                       | Doktor Komunikasi        | 75            | 0.046 | 30        | 0.017 | -0.03      | 0.37   |
|                        | 2                                       | Magister Ilmu Komunikasi | 26            | 0.016 | 19        | 0.011 | -0.01      | 0.68   |
|                        | 3                                       | Magister Manajemen       | 63            | 0.039 | 31        | 0.018 | -0.02      | 0.46   |
| <b>TOTAL Mahasiswa</b> |   |                          | 1616          | 1.000 | 1747      | 1.000 | 0.00       | 1.00   |

| No                     | Fakultas & Prodi (academic program)     | Jenis kelamin |       |           |       | Disparitas | Indeks |
|------------------------|---|---------------|-------|-----------|-------|------------|--------|
|                        |   | Laki-laki     |       | Perempuan |       |            |        |
|                        |   | L             | %     | P         | %     |            |        |
| <b>2017/2018</b>       |   |               |       |           |       |            |        |
| I                      | Fakultas Ekonomi dan Bisnis             |               |       |           |       |            |        |
|                        | 1 Prodi Manajemen                       | 336           | 0.235 | 375       | 0.241 | -0.01      | 0.97   |
|                        | 2 Prodi Akutansi                        | 44            | 0.031 | 99        | 0.064 | -0.03      | 0.48   |
| II                     | Fakultas Ilmu Komunikasi                |               |       |           |       |            |        |
|                        | 1 Prodi Ilmu Komunikasi                 | 314           | 0.851 | 393       | 0.954 | -0.10      | 0.89   |
|                        | 2 Prodi D3 Humas                        | 28            | 0.500 | 11        | 0.122 | -0.38      | 0.24   |
| III                    | Fakultas Teknologi pangan dan Kesehatan |               |       |           |       |            |        |
|                        | 1 Prodi Teknologi Pangan                | 111           | 0.550 | 303       | 0.195 | -0.35      | 0.36   |
|                        | 2 Prodi Gizi                            | 0             | 0.000 | 0         | 0.000 | 0.00       | 0      |
| IV                     | Fakultas Teknik                         |               |       |           |       |            |        |
|                        | 1 Prodi Teknik Lingkungan               | 198           | 0.138 | 186       | 0.451 | -0.31      | 0.31   |
|                        | 2 Prodi Teknik Industri                 | 117           | 0.082 | 33        | 0.367 | -0.28      | 0.22   |
| V                      | Fakultas Hukum                          |               |       |           |       |            |        |
|                        | 1 Prodi Ilmu Hukum                      | 138           | 0.096 | 89        | 0.338 | -0.24      | 0.28   |
| VI                     | Pascasarjana                            |               |       |           |       |            |        |
|                        | 1 Doktor Komunikasi                     | 64            | 0.045 | 35        | 0.023 | -0.02      | 0.50   |
|                        | 2 Magister Ilmu Komunikasi              | 34            | 0.400 | 26        | 0.105 | -0.30      | 0.26   |
|                        | 3 Magister Manajemen                    | 48            | 0.034 | 3         | 0.111 | -0.08      | 0.30   |
| <b>TOTAL Mahasiswa</b> |   | 1432          |       | 1553      |       |            |        |
| <b>2018/2019</b>       |   |               |       |           |       |            |        |
| I                      | Fakultas Ekonomi dan Bisnis             |               |       |           |       |            |        |
|                        | 1 Prodi Manajemen                       | 369           | 0.300 | 412       | 0.308 | -0.01      | 0.97   |
|                        | 2 Prodi Akutansi                        | 56            | 0.046 | 90        | 0.067 | -0.02      | 0.68   |
| II                     | Fakultas Ilmu Komunikasi                |               |       |           |       |            |        |
|                        | 1 Prodi Ilmu Komunikasi                 | 202           | 0.164 | 263       | 0.197 | -0.03      | 0.83   |
|                        | 2 Prodi D3 Humas                        | 19            | 0.015 | 7         | 0.005 | -0.01      | 0.34   |
| III                    | Fakultas Teknologi pangan dan Kesehatan |               |       |           |       |            |        |
|                        | 1 Prodi Teknologi Pangan                | 77            | 0.063 | 248       | 0.186 | -0.12      | 0.34   |
|                        | 2 Prodi Gizi                            | 9             | 0.007 | 27        | 0.020 | 0.01       | 0.36   |
| IV                     | Fakultas Teknik                         |               |       |           |       |            |        |
|                        | 1 Prodi Teknik Lingkungan               | 124           | 0.101 | 126       | 0.094 | -0.01      | 0.93   |
|                        | 2 Prodi Teknik Industri                 | 68            | 0.055 | 21        | 0.016 | -0.04      | 0.28   |
| V                      | Fakultas Hukum                          |               |       |           |       |            |        |
|                        | 1 Prodi Ilmu Hukum                      | 85            | 0.069 | 42        | 0.031 | -0.04      | 0.45   |
| VI                     | Pascasarjana                            |               |       |           |       |            |        |
|                        | 1 Doktor Komunikasi                     | 65            | 0.053 | 30        | 0.022 | -0.03      | 0.42   |
|                        | 2 Magister Ilmu Komunikasi              | 35            | 0.028 | 28        | 0.021 | 0.74       | 0.74   |
|                        | 3 Magister Manajemen                    | 120           | 0.098 | 42        | 0.031 | -0.07      | 0.32   |
| <b>TOTAL Mahasiswa</b> |   | 1229          |       | 1336      |       |            |        |

Tabel di atas menunjukkan bahwa adanya peningkatan jumlah mahasiswa yang signifikan dari TA 2016/2017 ke 2018/2019, menunjukkan eksistensi universitas sahid dalam upaya meningkatkan jumlah mahasiswa dan penyempurnaan pelayanan proses belajar mengajar secara holistik dari tahun ke tahun secara berkesinambungan. Hal diduga terkait dengan bahwa jumlah terbesar mahasiswa ada pada Prodi Manajemen khususnya dengan peminatan Manajemen Pariwisata dan Manajemen Hotel serta prodi Hubungan masyarakat. Kedua prodi tersebut lebih banyak diminati oleh kaum perempuan.

Berdasarkan data terpilah gender terlihat bahwa jumlah mahasiswa laki-laki cenderung menurun dalam kurun waktu tiga tahun terakhir dibanding dengan jumlah mahasiswa perempuan. Dari segi kebijakan tidak ada aturan yang membedakan perlakuan antara mahasiswa perempuan dan mahasiswa laki-laki.

## 2. Data Terpilah Gender Mahasiswa Berdasarkan IPK

Tabel 2.11. IPK Mahasiswa

| Strata           | IPK         | Jenis kelamin |         |     |         | JUMLAH |      |
|------------------|-------------|---------------|---------|-----|---------|--------|------|
|                  |             | L             | %       | P   | %       | N      | %    |
| <b>2016/2017</b> |             |               |         |     |         |        |      |
| D3               | 2,00 - 2,75 | 1             | 50,00%  | 1   | 50,00%  | 2      | 100% |
|                  | 2,76 - 3,50 | 2             | 28,57%  | 5   | 71,43%  | 7      | 100% |
|                  | 3,51 - 4,00 | 0             | 0,00%   | 1   | 100,00% | 1      | 100% |
| S1               | 2,00 - 2,75 | 30            | 66,67%  | 15  | 33,33%  | 45     | 100% |
|                  | 2,76 - 3,50 | 49            | 29,88%  | 115 | 70,12%  | 164    | 100% |
|                  | 3,51 - 4,00 | 8             | 15,09%  | 45  | 84,91%  | 53     | 100% |
| S2               | 2,00 - 2,75 | 0             | 0,00%   | 0   | 0,00%   | 0      | 0%   |
|                  | 2,76 - 3,50 | 2             | 50,00%  | 2   | 50,00%  | 4      | 100% |
|                  | 3,51 - 4,00 | 1             | 50,00%  | 1   | 50,00%  | 2      | 100% |
| S3               | 2,00 - 2,75 | 0             | 0,00%   | 0   | 0,00%   | 0      | 0%   |
|                  | 2,76 - 3,50 | 0             | 0,00%   | 0   | 0,00%   | 0      | 0%   |
|                  | 3,51 - 4,00 | 1             | 0,00%   | 0   | 0,00%   | 1      | 0%   |
| <b>2017/2018</b> |             |               |         |     |         |        |      |
| D3               | 2,00 - 2,75 | 1             | 50,00%  | 1   | 50,00%  | 2      | 100% |
|                  | 2,76 - 3,50 | 6             | 54,55%  | 5   | 45,45%  | 11     | 100% |
|                  | 3,51 - 4,00 | 0             | 0,00%   | 1   | 100,00% | 1      | 100% |
| S1               | 2,00 - 2,75 | 60            | 68,97%  | 27  | 31,03%  | 87     | 100% |
|                  | 2,76 - 3,50 | 100           | 33,11%  | 202 | 66,89%  | 302    | 100% |
|                  | 3,51 - 4,00 | 47            | 30,13%  | 109 | 69,87%  | 156    | 100% |
| S2               | 2,00 - 2,75 | 0             | 0,00%   | 0   | 0,00%   | 0      | 0%   |
|                  | 2,76 - 3,50 | 14            | 73,68%  | 5   | 26,32%  | 19     | 100% |
|                  | 3,51 - 4,00 | 11            | 57,89%  | 8   | 42,11%  | 19     | 100% |
| S3               | 2,00 - 2,75 | 0             | 0,00%   | 0   | 0,00%   | 0      | 0%   |
|                  | 2,76 - 3,50 | 4             | 57,14%  | 3   | 42,86%  | 7      | 100% |
|                  | 3,51 - 4,00 | 10            | 66,67%  | 5   | 33,33%  | 15     | 100% |
| <b>2018/2019</b> |             |               |         |     |         |        |      |
| D3               | 2,00 - 2,75 | 3             | 75,00%  | 1   | 25,00%  | 4      | 100% |
|                  | 2,76 - 3,50 | 5             | 71,43%  | 2   | 28,57%  | 7      | 100% |
|                  | 3,51 - 4,00 | 1             | 100,00% | 0   | 0,00%   | 1      | 100% |
| S1               | 2,00 - 2,75 | 50            | 64,94%  | 27  | 35,06%  | 77     | 100% |
|                  | 2,76 - 3,50 | 74            | 26,06%  | 210 | 73,94%  | 284    | 100% |
|                  | 3,51 - 4,00 | 40            | 30,77%  | 90  | 69,23%  | 130    | 100% |
| S2               | 2,00 - 2,75 | 0             | 0,00%   | 0   | 0,00%   | 0      | 0%   |
|                  | 2,76 - 3,50 | 14            | 73,68%  | 5   | 26,32%  | 19     | 100% |
|                  | 3,51 - 4,00 | 10            | 52,63%  | 9   | 47,37%  | 19     | 100% |
| S3               | 2,00 - 2,75 | 0             | 0,00%   | 0   | 0,00%   | 0      | 0%   |
|                  | 2,76 - 3,50 | 2             | 66,67%  | 1   | 33,33%  | 3      | 100% |
|                  | 3,51 - 4,00 | 6             | 75,00%  | 2   | 25,00%  | 8      | 100% |



Angka partisipasi pendidikan mahasiswa laki-laki dan perempuan yang masih belum responsif gender pada beberapa jurusan di lingkungan Usahid, cenderung lebih banyak dipengaruhi oleh nilai-nilai sosial budaya yang tumbuh dan berkembang serta dianut oleh keluarga dan masyarakat. Perlu adanya pemikiran dari para pengambil kebijakan untuk dapat meningkatkan minat pelajar di SLTA dan masyarakat tentang peluang untuk memasuki program pada jurusan tertentu yang masih belum responsive gender. Hal ini berdampak juga pada lulusan dengan IPK diatas 3,51 dan masa studi tepat waktu. Pencapaian IPK mahasiswa perempuan lebih tinggi mahasiswa laki-laki hal ini sebagaimana terlihat pada Tabel Disparitas Gender dan Indeks Paritas Gender IPK Mahasiswa berikut.

Tabel 2.12. Disparitas Gender dan Indeks Paritas Gender IPK Mahasiswa

| No. | Tahun     | Tingkat Kependidikan | Laki-Laki | Perempuan | Disparitas | Indeks Paritas Gender |
|-----|-----------|----------------------|-----------|-----------|------------|-----------------------|
| 1.  | 2016/2017 | D3                   | 0         | 0.14      | -0.14      | 0.00                  |
|     |           | S1                   | 0.09      | 0.26      | -0.17      | 2.80                  |
|     |           | S2                   | 0.33      | 0.33      | 0.00       | 1.00                  |
|     |           | S3                   | 1         | 0         | -1.00      | 0.00                  |
| 2.  | 2017/2018 | D3                   | 0.00      | 0.14      | -0.14      | 0.00                  |
|     |           | S1                   | 0.23      | 0.32      | -0.10      | 0.70                  |
|     |           | S2                   | 0.44      | 0.62      | 0.18       | 0.72                  |
|     |           | S3                   | 0.71      | 0.62      | -0.09      | 0.88                  |
| 3.  | 2018/2019 | D3                   | 1         | 0         | -1.00      | 0.00                  |
|     |           | S1                   | 0.31      | 0.69      | -0.38      | 0.44                  |
|     |           | S2                   | 0.53      | 0.47      | -0.05      | 0.90                  |
|     |           | S3                   | 0.75      | 0.25      | -0.50      | 0.33                  |

### 3. Data Terpilah Gender mahasiswa Putus Kuliah

Tabel 2.13 Disparitas Gender dan Indeks Paritas Gender Jumlah Lulusan Tepat Waktu (= < 4 th)

| No. | Tahun     | Tingkat Kependidikan | Laki-Laki | Perempuan | Disparitas | Indeks Paritas Gender |
|-----|-----------|----------------------|-----------|-----------|------------|-----------------------|
| 1.  | 2016/2017 | D3                   | 0         | 0.14      | -0.14      | 0.00                  |
|     |           | S1                   | 0.94      | 0.92      | -0.02      | 0.98                  |
|     |           | S2                   | 0.01      | 0.01      | -0.00      | 0.84                  |
|     |           | S3                   | 0.01      | 0.00      | -0.01      | 0.00                  |
| 2.  | 2017/2018 | D3                   | 0.08      | 0.06      | -0.02      | 0.72                  |
|     |           | S1                   | 1.37      | 1.98      | -0.61      | 0.69                  |
|     |           | S2                   | 0.22      | 0.09      | -0.13      | 0.42                  |
|     |           | S3                   | 0.04      | 0.02      | -0.03      | 0.42                  |
| 3.  | 2018/2019 | D3                   | 0.04      | 0.01      | -0.04      | 0.21                  |
|     |           | S1                   | 0.97      | 2.12      | -1.16      | 0.46                  |
|     |           | S2                   | 0.22      | 0.11      | -0.11      | 0.50                  |
|     |           | S3                   | 0.03      | 0.02      | -0.01      | 0.56                  |

Persentase Mahasiswa yang lulus tepat waktu pada Tahun Akademik 2016/2017 adalah 74% dari keseluruhan total jumlah mahasiswa aktif sebanyak 3363. Pada Tahun

Akademik 2017/2018 adalah 61% dari total mahasiswa aktif 2983, Pada Tahun Akademik 2018/2019 adalah 62% dari total mahasiswa aktif 2563. Berdasarkan persentasi gender selama tiga tahun diperoleh untuk perempuan rata-rata 40% dari keseluruhan mahasiswa yang berkesempatan lulus pada tahun yang bersangkutan, sedangkan untuk yang laki-laki 40%. Dari hal tersebut terlihat tidak ada perbedaan antara gender untuk lulusan tepat waktu antara mahasiswa perempuan dan mahasiswa laki-laki. Adapun besaran jumlah presentasi setiap pada tiga tahun terakhir memiliki tren menurun dibandingkan dengan tahun 2016/2017.

#### 4. Data Terpilah Gender Waktu Penyelesaian Tugas akhir

Tabel 10. Mahasiswa putus kuliah (DO)

| Tahun Akademik | Strata | Jenis kelamin |      |   |      | JUMLAH |    |
|----------------|--------|---------------|------|---|------|--------|----|
|                |        | L             | %    | P | %    | N      | %  |
| 2016/2017      | D3     | 0             | 0,0% | 0 | 0,0% | 0      | 0% |
|                | S1     | 0             | 0,0% | 0 | 0,0% | 0      | 0% |
|                | S2     | 0             | 0,0% | 0 | 0,0% | 0      | 0% |
|                | S3     | 0             | 0,0% | 0 | 0,0% | 0      | 0% |
| 2017/2018      | D3     | 0             | 0,0% | 0 | 0,0% | 0      | 0% |
|                | S1     | 0             | 0,0% | 0 | 0,0% | 0      | 0% |
|                | S2     | 0             | 0,0% | 0 | 0,0% | 0      | 0% |
|                | S3     | 0             | 0,0% | 0 | 0,0% | 0      | 0% |
| 2018/2019      | D3     | 0             | 0,0% | 0 | 0,0% | 0      | 0% |
|                | S1     | 0             | 0,0% | 0 | 0,0% | 0      | 0% |
|                | S2     | 0             | 0,0% | 0 | 0,0% | 0      | 0% |
|                | S3     | 0             | 0,0% | 0 | 0,0% | 0      | 0% |

Jumlah mahasiswa putus kuliah (DO) sesuai dengan definisi Permendikti yaitu putus kuliah disebabkan karena tindak pidana dan melanggar tata tertib kampus dalam 3 tahun terakhir tidak ada (0%). Adapun mahasiswa yang putus kuliah kebanyakan yaitu dengan alasan pindah tugas ke luar kota, sakit berkepanjangan, mengundurkan diri, dan faktor ekonomi, yaitu jumlah terbesar pada Prodi S1.

#### 5. Data Terpilah Gender Waktu Penyelesaian Tugas Akhir

Tabel 11. Waktu Penyelesaian Tugas Akhir (bulan) (S1.S2.S3)

| Tahun | Strata | Masa Penyusunan Tugas akhir | Jenis kelamin |       |   |       | JUMLAH |      |
|-------|--------|-----------------------------|---------------|-------|---|-------|--------|------|
|       |        |                             | L             | %     | P | %     | N      | %    |
| 2016  | D3     | 1-6 bulan                   | 5             | 41,7% | 7 | 58,3% | 12     | 100% |
|       |        | 7-12 bulan                  | 1             | 50,0% | 1 | 50,0% | 2      | 100% |
|       |        | >12                         | 0             | 0,0%  | 0 | 0,0%  | 0      | 0%   |

| Tahun | Strata | Masa Penyesunan Tugas akhir | Jenis kelamin |        |        |        | JUMLAH |      |      |
|-------|--------|-----------------------------|---------------|--------|--------|--------|--------|------|------|
|       |        |                             | L             | %      | P      | %      | N      | %    |      |
|       | S1     | 1-6 bulan                   | 87            | 32,3%  | 182    | 67,7%  | 269    | 100% |      |
|       |        | 7-12 bulan                  | 41            | 38,7%  | 65     | 61,3%  | 106    | 100% |      |
|       |        | >12                         | 8             | 72,7%  | 3      | 27,3%  | 11     | 100% |      |
|       | S2     | 1-6 bulan                   | 2             | 50,0%  | 2      | 50,0%  | 4      | 100% |      |
|       |        | 7-12 bulan                  | 2             | 25,0%  | 6      | 75,0%  | 8      | 100% |      |
|       |        | >12                         | 0             | 0,0%   | 0      | 0,0%   | 0      | 0%   |      |
|       | S3     | 1-6 bulan                   | 0             | 0,0%   | 0      | 0,0%   | 0      | 0%   |      |
|       |        | 12-Jul                      | 0             | 0,0%   | 0      | 0,0%   | 0      | 0%   |      |
|       |        | >12                         | 0             | 0,0%   | 0      | 0,0%   | 0      | 0%   |      |
| 2017  | D3     | 1-6 bulan                   | 0             | 0,0%   | 2      | 100,0% | 2      | 100% |      |
|       |        | 7-12 bulan                  | 1             | 100,0% | 0      | 0,0%   | 1      | 100% |      |
|       |        | >12                         | 0             | 0,0%   | 0      | 0,0%   | 0      | 0%   |      |
|       | S1     | 1-6 bulan                   | 93            | 33,6%  | 184    | 66,4%  | 277    | 100% |      |
|       |        | 7-12 bulan                  | 65            | 54,6%  | 54     | 45,4%  | 119    | 100% |      |
|       |        | >12                         | 20            | 41,7%  | 28     | 58,3%  | 48     | 100% |      |
|       | S2     | 1-6 bulan                   | 9             | 69,2%  | 4      | 30,8%  | 13     | 100% |      |
|       |        | 7-12 bulan                  | 1             | 50,0%  | 1      | 50,0%  | 2      | 100% |      |
|       |        | >12                         | 0             | 0,0%   | 1      | 100,0% | 1      | 100% |      |
|       | S3     | 1-6 bulan                   | 1             | 100,0% | 0      | 0,0%   | 1      | 100% |      |
|       |        | 7-12 bulan                  | 0             | 0,0%   | 0      | 0,0%   | 0      | 0%   |      |
|       |        | >12                         | 0             | 0,0%   | 0      | 0,0%   | 0      | 0%   |      |
|       | 2018   | D3                          | 1-6 bulan     | 7      | 70,0%  | 3      | 30,0%  | 10   | 100% |
|       |        |                             | 7-12 bulan    | 2      | 100,0% | 0      | 0,0%   | 2    | 100% |
|       |        |                             | >12           | 0      | 0,0%   | 0      | 0,0%   | 0    | 0%   |
| S1    |        | 1-6 bulan                   | 40            | 26,5%  | 111    | 73,5%  | 151    | 100% |      |
|       |        | 7-12 bulan                  | 79            | 35,1%  | 146    | 64,9%  | 225    | 100% |      |
|       |        | >12                         | 47            | 40,2%  | 70     | 59,8%  | 117    | 100% |      |
| S2    |        | 1-6 bulan                   | 16            | 80,0%  | 4      | 20,0%  | 20     | 100% |      |
|       |        | 7-12 bulan                  | 7             | 50,0%  | 7      | 50,0%  | 14     | 100% |      |
|       |        | >12                         | 0             | 0,0%   | 1      | 100,0% | 1      | 100% |      |
| S3    |        | 1-6 bulan                   | 8             | 72,7%  | 3      | 27,3%  | 11     | 100% |      |
|       |        | 7-12 bulan                  | 5             | 71,4%  | 2      | 28,6%  | 7      | 100% |      |
|       |        | >12                         | 2             | 66,7%  | 1      | 33,3%  | 3      | 100% |      |

Tabel Disparitas Gender dan Indeks Paritas Gender Waktu Penyelesaian Tugas Akhir 1 – 6 Bulan

| No. | Tahun | Tingkat | Laki- | Perempuan | Disparitas | Indeks Paritas |
|-----|-------|---------|-------|-----------|------------|----------------|
|-----|-------|---------|-------|-----------|------------|----------------|

|    |           | Kependidikan | Laki  |       |       | Gender |
|----|-----------|--------------|-------|-------|-------|--------|
| 1. | 2016/2017 | D3           | 0.83  | 0.88  | -0.04 | 1.05   |
|    |           | S1           | 14.50 | 22.75 | -8.25 | 0.64   |
|    |           | S2           | 0.33  | 0.25  | 0.08  | 0.75   |
|    |           | S3           | 0.00  | 0.00  | 0.00  | 0.00   |
| 2. | 2017/2018 | D3           | 0.00  | 0.25  | 0.25  | 0.00   |
|    |           | S1           | 15.50 | 23.00 | -7.50 | 0.67   |
|    |           | S2           | 1.50  | 0.50  | -1.00 | 0.33   |
|    |           | S3           | 0.17  | 0.00  | -0.17 | 0.00   |
| 3. | 2018/2019 | D3           | 1.17  | 0.38  | -0.79 | 0.32   |
|    |           | S1           | 6.67  | 13.88 | -7.21 | 0.48   |
|    |           | S2           | 2.67  | 0.50  | -2.17 | 0.19   |
|    |           | S3           | 1.33  | 0.38  | -0.96 | 0.28   |

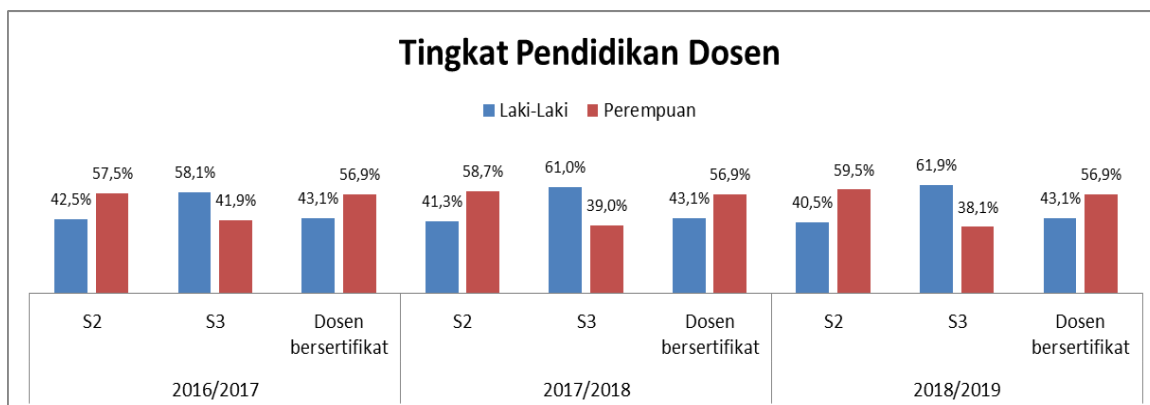
Berdasarkan Tabel 11 tentang waktu penyelesaian tugas akhir menunjukkan bahwa perempuan lebih banyak yang menyelesaikan tugas akhirnya dalam jangka waktu 1 -12 bulan dibandingkan dengan mahasiswa laki-laki, dengan perbandingan 1 : 2 di mana penyelesaian tugas akhir 1 -6 bulan waktu penyelesaian tugas akhir di bawah 12. Sedangkan pada tahun Akademik 2018/2019 mengalami kenaikan yang sangat signifikan pada level S1 bulan 1 : 2.6. Artinya dari tiga orang perempuan yang menyelesaikan tugas akhir tepat waktu hanya 1 orang mahasiswa laki-laki menyelesaikan tugas akhir dalam waktu 6 bulan. Hal ini diduga karena karakter perempuan teliti dalam lebih tekun dan konsisten dalam merevisi draft Tugas Akhir yang disarankan oleh pembimbing.

### C. PANGKAT DOSEN DAN PENDIDIKAN TENAGA KEPENDIDIKAN

#### 1. Data Terpilah Gender Kualifikasi Pendidikan Dosen

Tabel 20. Tingkat Pendidikan Dosen

| Tahun Akademik | Kelompok            | Jenis kelamin |       |    |       | JUMLAH |      |
|----------------|---------------------|---------------|-------|----|-------|--------|------|
|                |                     | L             | %     | P  | %     | N      | %    |
| 2016/2017      | S2                  | 31            | 42,5% | 42 | 57,5% | 73     | 100% |
|                | S3                  | 25            | 58,1% | 18 | 41,9% | 43     | 100% |
|                | Dosen bersertifikat | 25            | 43,1% | 33 | 56,9% | 58     | 100% |
| 2017/2018      | S2                  | 31            | 41,3% | 44 | 58,7% | 75     | 100% |
|                | S3                  | 25            | 61,0% | 16 | 39,0% | 41     | 100% |
|                | Dosen bersertifikat | 25            | 43,1% | 33 | 56,9% | 58     | 100% |
| 2018/2019      | S2                  | 30            | 40,5% | 44 | 59,5% | 74     | 100% |
|                | S3                  | 26            | 61,9% | 16 | 38,1% | 42     | 100% |
|                | Dosen bersertifikat | 25            | 43,1% | 33 | 56,9% | 58     | 100% |



Tabel 2.13 Disparitas Gender dan Indeks Paritas Gender Tingkat Pendidikan Dosen

| Tahun     | Tingkat Kependidikan | Laki-Laki | Perempuan | Disparitas | Indeks Paritas Gender |
|-----------|----------------------|-----------|-----------|------------|-----------------------|
| 2016/2017 | S2                   | 0.55      | 0.70      | -0.15      | 0.79                  |
|           | S3                   | 0.45      | 0.30      | -0.15      | 0.67                  |
| 2017/2018 | S2                   | 0.55      | 0.73      | -0.18      | 1.32                  |
|           | S3                   | 0.45      | 0.27      | -0.18      | 0.60                  |
| 2018/2019 | S2                   | 0.45      | 0.73      | -0.20      | 1.37                  |
|           | S3                   | 0.45      | 0.23      | -0.20      | 0.57                  |

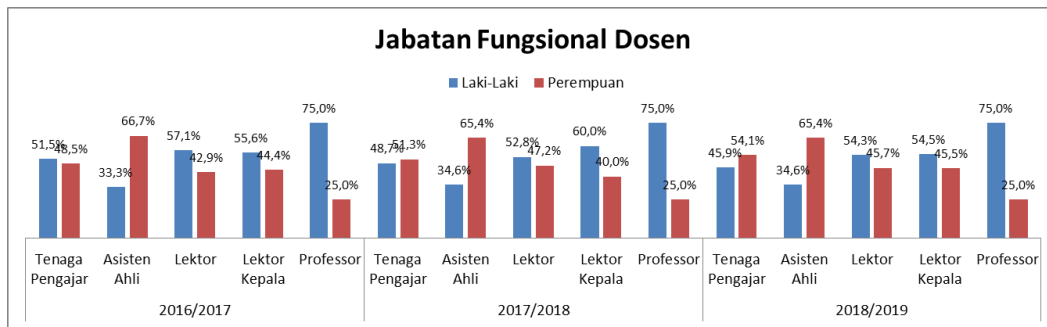
Berdasarkan data pada tabel tersebut maka laki-laki lebih rendah jumlahnya dibandingkan dosen perempuan mengingat jumlah dosen perempuan memang lebih banyak dibandingkan laki-laki, sehingga angka tersebut sudah proporsional.

## 2. Data Terpilah Gender Jabatan Fungsional Dosen

Tabel 25. Jabatan Fungsional Dosen

| Tahun Akademik | Jenis           | Jenis kelamin |       |    |       | JUMLAH |      |
|----------------|-----------------|---------------|-------|----|-------|--------|------|
|                |                 | L             | %     | P  | %     | N      | %    |
| 2016/2017      | Tenaga Pengajar | 17            | 51,5% | 16 | 48,5% | 33     | 100% |
|                | Asisten Ahli    | 9             | 33,3% | 18 | 66,7% | 27     | 100% |
|                | Lektor          | 20            | 57,1% | 15 | 42,9% | 35     | 100% |
|                | Lektor Kepala   | 5             | 55,6% | 4  | 44,4% | 9      | 100% |
|                | Professor       | 3             | 75,0% | 1  | 25,0% | 4      | 100% |
| 2017/2018      | Tenaga Pengajar | 19            | 48,7% | 20 | 51,3% | 39     | 100% |
|                | Asisten Ahli    | 9             | 34,6% | 17 | 65,4% | 26     | 100% |
|                | Lektor          | 19            | 52,8% | 17 | 47,2% | 36     | 100% |
|                | Lektor Kepala   | 6             | 60,0% | 4  | 40,0% | 10     | 100% |
|                | Professor       | 3             | 75,0% | 1  | 25,0% | 4      | 100% |

|           |                 |    |       |    |       |    |      |
|-----------|-----------------|----|-------|----|-------|----|------|
| 2018/2019 | Tenaga Pengajar | 17 | 45,9% | 20 | 54,1% | 37 | 100% |
|           | Asisten Ahli    | 9  | 34,6% | 17 | 65,4% | 26 | 100% |
|           | Lektor          | 19 | 54,3% | 16 | 45,7% | 35 | 100% |
|           | Lektor Kepala   | 6  | 54,5% | 5  | 45,5% | 11 | 100% |
|           | Professor       | 3  | 75,0% | 1  | 25,0% | 4  | 100% |



Tabel 2.14. Disparitas Gender dan Indeks Paritas Gender jabatan Fungsional Dosen

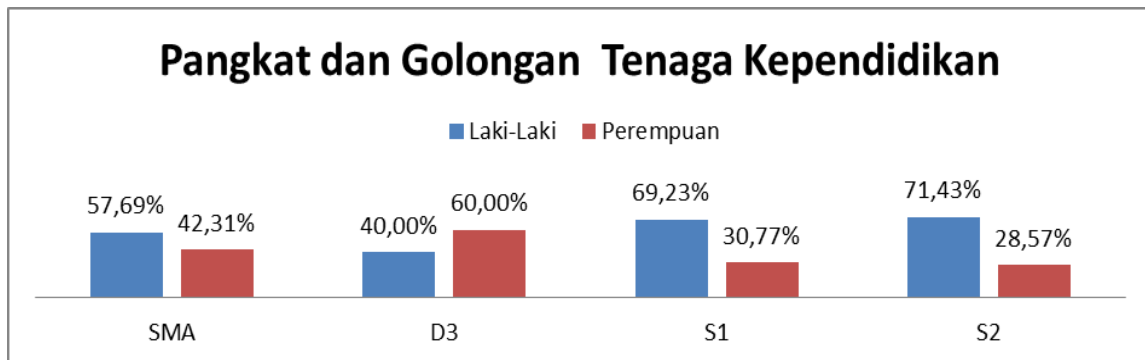
| Tahun     | Tingkat Kependidikan | Laki-Laki | Perempuan | Disparitas | Indeks Paritas Gender |
|-----------|----------------------|-----------|-----------|------------|-----------------------|
| 2016/2017 | Lektor Kepala        | 0.09      | 0.07      | -0.02      | 0.80                  |
|           | Profesor             | 0.06      | 0.02      | -0.04      | 0.33                  |
| 2017/2018 | Lektor Kepala        | 0.11      | 0.07      | -0.04      | 0.63                  |
|           | Profesor             | 0.05      | 0.02      | -0.04      | 0.32                  |
| 2018/2019 | Lektor Kepala        | 0.11      | 0.08      | -0.03      | 0.76                  |
|           | Profesor             | 0.06      | 0.02      | -0.04      | 0.31                  |

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.

Dalam Tabel 25 terlihat bahwa jabatan fungsional dosen Profesor, proporsinya masih didominasi Dosen laki-laki, hal ini disebabkan karena laki-laki lebih mempunyai kematangan dalam perencanaan kariernya, sedangkan Dosen perempuan kurang berambisi mencapai karier puncak mengingat karier bukan tujuan utama sehingga cepat puas dengan keadaan.

Tabel 26. Pangkat dan Golongan Tenaga Kependidikan

| Jenis | Jenis kelamin |       |    |       | JUMLAH |      |
|-------|---------------|-------|----|-------|--------|------|
|       | L             | %     | P  | %     | N      | %    |
| SMA   | 15            | 57,7% | 11 | 42,3% | 26     | 100% |
| D3    | 2             | 40,0% | 3  | 60,0% | 5      | 100% |
| S1    | 18            | 69,2% | 8  | 30,8% | 26     | 100% |
| S2    | 5             | 71,4% | 2  | 28,6% | 7      | 100% |



Kualifikasi tenaga kependidikan dilihat dari keterampilan dan kompetensi yang dimiliki tenaga kependidikan dalam menunjang terciptanya pelayanan prima bagi mahasiswa dan dosen. Tabel 26 menunjukkan bahwa pendidikan terakhir tenaga kependidikan jenjang S2 Usahid saat ini bertambah sebanyak 6 orang dibandingkan 2 tahun sebelumnya yang hanya berjumlah 3 orang. Penambahan tersebut berpengaruh positif dalam kinerja yang terdapat pada level direktur berkaitan dengan output pekerjaannya dilihat dari kesetaraannya begitu juga terdapat penambahan yang cukup signifikan pada level S1 dalam 2 tahun terakhir ini. Dalam hal data terpilah antara tenaga kependidikan laki-laki dan perempuan berimbang. Hal ini membuktikan bahwa tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan untuk meningkatkan dirinya dan Universitas memberikan kesempatan yang seluas luasnya tanpa memandang gender dengan memberikan discount 50% kepada karyawan yang melanjutkan studinya level S1 atau S2 di Universitas sahid.

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 serius. 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 lainnya. 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 terjadi.

**BAB III**  
**PROFIL GENDER DALAM KEMAHASISWAAN DAN LULUSAN**

**A. PROFIL GENDER PRESTASI MAHASISWA PENGUURUS ORMAWA**

Untuk melihat adanya kesenjangan gender pada bidang kemahasiswaan dan lulusan maka dilakukan *Gender Analysis Pathway* (GAP) terhadap data Jumlah mahasiswa yang aktif pengurus Ormawa, Sebaran wilayah lulusan, Prestasi Bidang Akademik, Prestasi mahasiswa non akademik dan Masa tunggu memperoleh pekerjaan.

Untuk data mengenai **Jumlah mahasiswa yang aktif pengurus Ormawa tahun 2018-2019** dapat dilihat pada Tabel dan grafik berikut:

Tabel 3.1. Jumlah mahasiswa yang aktif pengurus Ormawa tahun 2018-2019

| Organisasi mahasiswa<br>(2018-2019) | Laki-laki (%) |            | Perempuan (%) |            | Jumlah    |             |
|-------------------------------------|---------------|------------|---------------|------------|-----------|-------------|
|                                     | L             | %          | P             | %          | N         | %           |
| Sema Fakultas                       |               |            |               |            |           |             |
| Ketua                               | 1             | 33,3%      | 2             | 66,7%      | 3         | 100%        |
| Sekretaris                          | 1             | 33,3%      | 2             | 66,7%      | 3         | 100%        |
| BEM Fakultas                        |               |            |               |            |           |             |
| Ketua                               | 5             | 100%       |               |            | 5         | 100%        |
| Sekretaris                          | 2             | 40%        | 3             | 60%        | 5         | 100%        |
| HMP                                 |               |            |               |            |           |             |
| Ketua                               | 1             | 11%        | 8             | 89%        | 9         | 100%        |
| Sekretaris                          | 3             | 33,3%      | 6             | 66,7%      | 9         | 100%        |
| <b>Total</b>                        | <b>13</b>     | <b>38%</b> | <b>21</b>     | <b>62%</b> | <b>34</b> | <b>100%</b> |

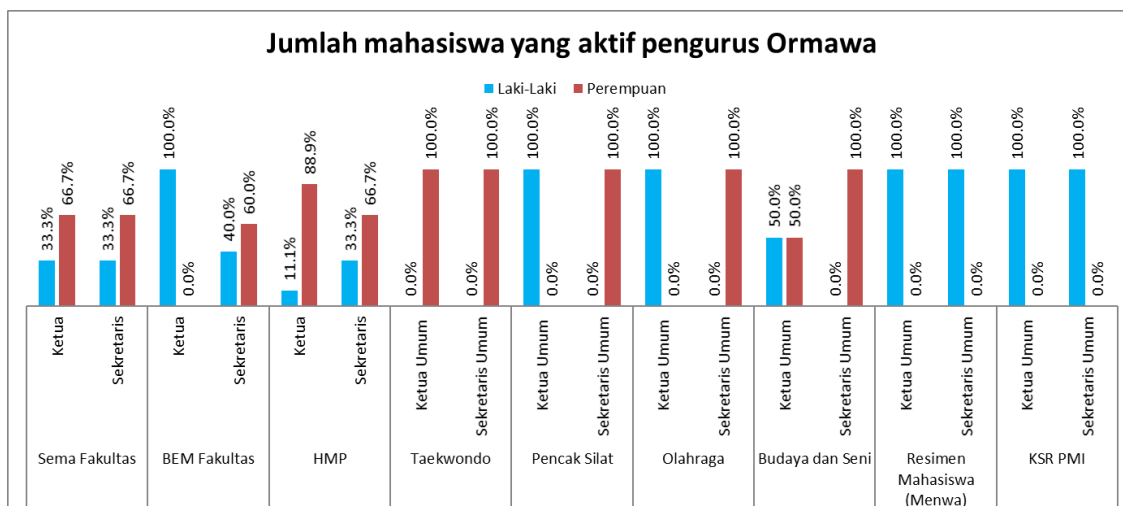
Untuk data mengenai **Jumlah mahasiswa yang aktif UKM 2018-2019** dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 3.2. Jumlah mahasiswa yang aktif UKM 2018-2019

| Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) | Laki-laki (%) |   | Perempuan (%) |      | Jumlah |      |
|-------------------------------|---------------|---|---------------|------|--------|------|
|                               | L             | % | P             | %    | N      | %    |
| Taekwondo                     |               |   |               |      |        |      |
| Ketua Umum                    |               |   | 1             | 100% | 1      | 100% |
| Sekretaris Umum               |               |   | 1             | 100% | 1      | 100% |
| Pencak Silat                  |               |   |               |      |        |      |



| Organisasi mahasiswa<br>(2018-2019) | Laki-laki (%) |            | Perempuan (%) |            | Jumlah    |             |
|-------------------------------------|---------------|------------|---------------|------------|-----------|-------------|
|                                     | L             | %          | P             | %          | N         | %           |
| Ketua Umum                          | 1             | 100%       |               |            | 1         | 100%        |
| Sekretaris Umum                     |               |            | 1             | 100%       | 1         | 100%        |
| Olah Raga                           |               |            |               |            |           |             |
| Ketua Umum                          | 2             | 100%       |               |            | 2         | 100%        |
| Sekretaris Umum                     |               |            | 2             | 100%       | 2         | 100%        |
| Budaya dan Seni                     |               |            |               |            |           |             |
| Ketua Umum                          | 1             | 50%        | 1             | 50%        | 2         | 100%        |
| Sekretaris Umum                     |               |            | 3             | 100%       | 3         | 100%        |
| Resimen Mahasiswa<br>(Menwa)        |               |            |               |            |           |             |
| Ketua Umum                          | 1             | 100%       |               |            |           | 100%        |
| Sekretaris Umum                     | 1             | 100%       |               |            |           | 100%        |
| KSR PMI                             |               |            |               |            |           |             |
| Ketua Umum                          | 1             | 100%       |               |            | 1         | 100%        |
| Sekretaris Umum                     | 1             | 100%       |               |            | 1         | 100%        |
| <b>Total</b>                        | <b>8</b>      | <b>47%</b> | <b>9</b>      | <b>53%</b> | <b>17</b> | <b>100%</b> |



Gambar 3.1 Jumlah mahasiswa yang aktif pengurus Ormawa

Data mengenai **Disparitas Gender dan Indeks Paritas Gender** jumlah mahasiswa yang aktif pengurus ormawa dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 3.3. Disparitas Gender dan Indeks Paritas Gender jumlah mahasiswa yang aktif pengurus ormawa

|   | Jumlah mahasiswa yang aktif pengurus ormawa |           | Disparitas gender | Indeks paritas gender |
|---|---|-----------|-------------------|-----------------------|
|   | Laki-laki                                   | Perempuan |                   |                       |
| Jumlah mahasiswa yang aktif pengurus ormawa | 5,71  | 6,42      | 0,72              | 1,13                  |

Berdasarkan tabel tersebut. Menunjukkan adanya kesenjangan gender antara mahasiswa perempuan yang aktif pengurus ormawa dibandingkan dengan mahasiswa laki-laki yang aktif pengurus ormawa dengan disparitas gender 0,72 sedangkan indeks paritas gender 1,13. Hal ini dikarenakan untuk menjadi pengurus ormawa ada beberapa persyaratan yang telah ditetapkan diantaranya mahasiswa aktif sudah semester 3, dan IPK lebih besar dari 2,75. Mahasiswa perempuan lebih tekun dan lebih rajin dari mahasiswa laki-laki, sehingga mahasiswa yang memenuhi persyaratan dengan IPK lebih besar dari 2,75 didominasi oleh mahasiswa perempuan.

## B. PROFIL GENDER SEBARAN LULUSAN

### 1. Data Terpilah Gender Sebaran Wilayah Lulusan

Data lulusan yang digunakan untuk perhitungan pada tabel 3.4 (Sebaran wilayah lulusan), tabel 3.6 (Sebaran bidang kerja lulusan), tabel 3.8 (Sebaran lulusan yang melanjutkan studi) adalah merupakan data hasil tracer studi wisuda ke 39, 40 dan 41 yang telah dilakukan oleh Direktorat Kemahasiswaan, Pengembangan Karakter Alumni (KPKA). Dari 337 data tracer terdiri dari 133 lulusan laki-laki dan 204 lulusan perempuan.

Tabel 3.4. Sebaran wilayah lulusan

| JUMLAH LULUSAN                  | Jenis kelamin |              |            |              | Jumlah     |             |
|---------------------------------|---------------|--------------|------------|--------------|------------|-------------|
|                                 | L             | %            | P          | %            | N          | %           |
| Lokal kota (Jakarta Selatan)    | 73            | 38%          | 119        | 62%          | 192        | 100%        |
| Lokal Provinsi (DKI Jakarta)    | 123           | 41,6%        | 173        | 58,4%        | 296        | 100%        |
| Antar provinsi (diluar Jakarta) | 133           | 37,3%        | 224        | 62,7%        | 357        | 100%        |
| <b>Jumlah</b>                   | <b>329</b>    | <b>38,9%</b> | <b>516</b> | <b>61,1%</b> | <b>845</b> | <b>100%</b> |



Gambar 3.2. Sebaran wilayah lulusan

Untuk data mengenai Disparitas Gender dan Indeks Paritas Gender Sebaran Wilayah Lulusan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5. Disparitas Gender dan Indeks Paritas Gender Sebaran Wilayah Lulusan

|                                 | Sebaran wilayah lulusan |           | Disparitas gender | Indeks paritas gender |
|---------------------------------|-------------------------|-----------|-------------------|-----------------------|
|                                 | Laki-laki               | Perempuan |                   |                       |
| Lokal kota (Jakarta Selatan)    | 22,19                   | 23,06     | 0,87              | 1,04                  |
| Lokal Provinsi (DKI Jakarta)    | 33,53                   | 33,53     | -3,86             | 0,90                  |
| Antar provinsi (diluar Jakarta) | 43,41                   | 43,41     | 2,99              | 1,07                  |

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan adanya kesenjangan gender antara sebaran wilayah lulusan perempuan dibandingkan dengan sebaran wilayah lulusan laki-laki dengan disparitas gender 0,87 untuk lulusan yang berdomisili di Jakarta Selatan, -3,86 untuk lulusan yang berdomisili di DKI Jakarta dan 2,99 untuk lulusan yang berdomisili di Luar DKI Jakarta sedangkan indeks paritas gender sebesar 1,04, 0,90 dan 1,07.

## 2. Data Terpilah Sebaran Bidang Kerja Lulusan

Untuk data mengenai Sebaran bidang kerja lulusan dapat dilihat pada tabel 3.6 dan Gambar 3.3. Sedangkan untuk data mengenai Disparitas Gender dan Indeks Paritas Gender Sebaran bidang kerja lulusan dapat dilihat pada tabel 3.7.

Tabel 3.6. Sebaran bidang kerja lulusan

| JUMLAH LULUSAN | Jenis kelamin |              |            |              | JUMLAH     |             |
|----------------|---------------|--------------|------------|--------------|------------|-------------|
|                | L             |              | P          | %            | N          | %           |
| Nasional       | 7             | 36,8%        | 12         | 63,2%        | 19         | 100%        |
| Multi Nasional | 80            | 42,3%        | 109        | 57,3%        | 189        | 100%        |
| wirausahawan   | 11            | 47,8%        | 12         | 52,2%        | 23         | 100%        |
| <b>Jumlah</b>  | <b>98</b>     | <b>42,4%</b> | <b>133</b> | <b>57,6%</b> | <b>231</b> | <b>100%</b> |



Gambar 3.3. Sebaran bidang kerja lulusan

Tabel 3.7. Disparitas Gender dan Indeks Paritas Gender Sebaran bidang kerja lulusan

|                | Sebaran bidang kerja lulusan |           | Disparitas gender | Indeks paritas gender |
|----------------|------------------------------|-----------|-------------------|-----------------------|
|                | Laki-laki                    | Perempuan |                   |                       |
| Nasional       | 5,26                         | 5,88      | 0,62              | 1,12                  |
| Multi Nasional | 60,15                        | 53,43     | -6,72             | 0,89                  |
| Wirausahawan   | 8,27                         | 5,88      | -2,39             | 0,71                  |

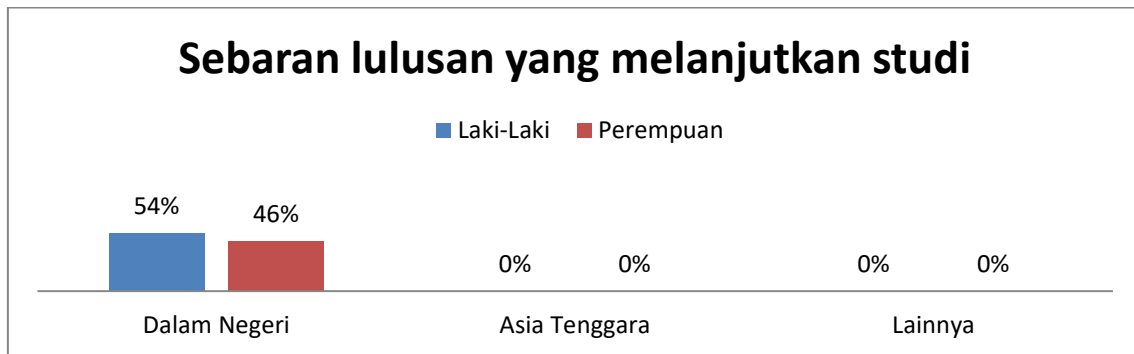
Berdasarkan tabel tersebut Menunjukkan adanya kesenjangan gender antara sebaran bidang kerja lulusan perempuan tertinggal dibandingkan dengan sebaran bidang kerja lulusan laki-laki dengan disparitas gender sebesar -6,72 pada perusahaan multi nasional, -2,39 untuk lulusan yang berwirausaha sedangkan indeks paritas gender sebesar 0,89 pada perusahaan multi nasional dan 0,71 untuk lulusan yang berwirausaha.

### 3. Data Terpilah Sebaran Lulusan yang Melanjutkan Studi

Untuk data mengenai Sebaran lulusan yang melanjutkan studi dapat dilihat pada Tabel 3.8 dan Gambar 3.4. Sedangkan untuk data mengenai Disparitas Gender dan Indeks Paritas Gender Sebaran lulusan yang melanjutkan studi dapat dilihat pada tabel 3.9.

Tabel 3.8. Sebaran lulusan yang melanjutkan studi

| JUMLAH LULUSAN | Jenis kelamin |            |          |            | Jumlah    |             |
|----------------|---------------|------------|----------|------------|-----------|-------------|
|                | L             | %          | P        | %          | N         | %           |
| Dalam Negeri   | 7             | 54%        | 6        | 46%        | 13        | 100%        |
| Asia Tenggara  |               |            |          |            |           |             |
| Lainnya        |               |            |          |            |           |             |
| <b>Jumlah</b>  | <b>7</b>      | <b>54%</b> | <b>6</b> | <b>46%</b> | <b>13</b> | <b>100%</b> |



Gambar 3.4. Sebaran lulusan yang melanjutkan studi

Tabel 3.9. Disparitas Gender dan Indeks Paritas Gender Sebaran lulusan yang melanjutkan studi

| Jumlah Lulusan | Sebaran lulusan yang melanjutkan studi |           | Disparitas gender | Indeks paritas gender |
|----------------|--|-----------|-------------------|-----------------------|
|                | Laki-laki                              | Perempuan |                   |                       |
| Dalam Negeri   | 0,75                                   | 0,49      | -0,26             | 0,65                  |
| Asia Tenggara  | 0                                      | 0         | 0                 | 0                     |
| Lainnya        | 0                                      | 0         | 0                 | 0                     |

Berdasarkan tabel 3.9. menunjukkan adanya kesenjangan gender antara sebaran lulusan perempuan yang melanjutkan studi tertinggal dibandingkan dengan sebaran lulusan laki-laki yang melanjutkan studi dengan disparitas gender -0,26 sedangkan indeks paritas gender sebesar 0,65.

## C. PROFIL PRESTASI MAHASISWA AKADEMIK DAN NON AKADEMIK

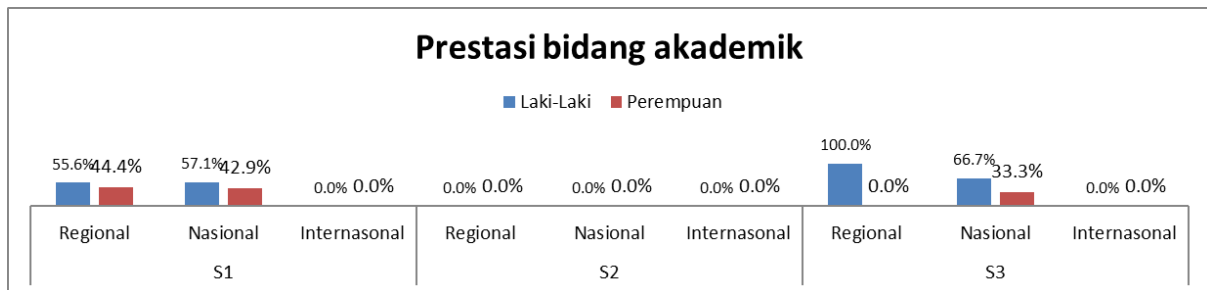
### 1. Prestasi Mahasiswa di Bidang Akademik

Untuk data mengenai Prestasi Bidang Akademik dapat dilihat pada tabel 3.10 dan Gambar 3.5. Sedangkan data mengenai Disparitas Gender dan Indeks Paritas Gender Prestasi Bidang Akademik dapat dilihat pada tabel 3.11.

Tabel 3.10. Prestasi Bidang Akademik

| Strata | Sebaran Prestasi | Jenis kelamin |       |    |       | Jumlah |      |
|--------|------------------|---------------|-------|----|-------|--------|------|
|        |                  | L             | %     | P  | %     | N      | %    |
| S1     | Regional         |               |       |    |       |        |      |
|        | Nasional         | 15            | 55,6% | 12 | 44,6% | 27     | 100% |
|        | Internasional    | 4             | 57%   | 3  | 43%   | 7      | 100% |
| S2     | Regional         |               |       |    |       |        |      |
|        | Nasional         |               |       |    |       |        |      |

|               |               |           |              |           |              |           |             |
|---------------|---------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|-------------|
|               | Internasional |           |              |           |              |           |             |
| S3            | Regional      | 1         | 100%         |           |              | 1         | 100%        |
|               | Nasional      | 2         | 66,7%        | 1         | 33,3%        | 3         | 100%        |
|               | Internasional |           |              |           |              |           |             |
| <b>Jumlah</b> |               | <b>22</b> | <b>57,9%</b> | <b>16</b> | <b>42,1%</b> | <b>38</b> | <b>100%</b> |



Gambar 3.5. Prestasi Bidang Akademik

Tabel 3.11. Disparitas Gender dan Indeks Paritas Gender Prestasi Bidang Akademik

|               | Prestasi bidang akademik |           | Disparitas gender | Indeks paritas gender |
|---------------|--------------------------|-----------|-------------------|-----------------------|
|               | Laki-laki                | Perempuan |                   |                       |
| Regional      | 1,37                     | 0,94      | -0,43             | 0,69                  |
| Nasional      | 0,51                     | 0,31      | -0,20             | 0,61                  |
| Internasional | 0                        | 0         | 0                 | 0                     |

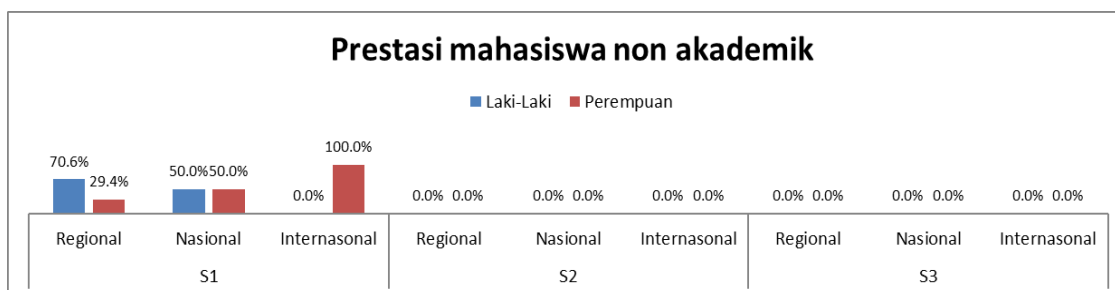
Berdasarkan tabel 3.11. menunjukkan adanya kesenjangan gender antara prestasi bidang akademik mahasiswa perempuan tertinggal baik pada tingkat regional maupun pada tingkat nasional dibandingkan dengan prestasi non akademik mahasiswa laki-laki dengan disparitas gender sebesar -0,43 pada tingkat regional dan -0,20 pada tingkat nasional sedangkan indeks paritas gender sebesar 0,69 pada tingkat regional dan 0,61 pada tingkat nasional.

## 2. Prestasi Mahasiswa Non Akademik

Untuk data mengenai Prestasi mahasiswa non akademik dapat dilihat pada tabel 3.12 dan Gambar 3.6. sedangkan untuk data mengenai Disparitas Gender dan Indeks Paritas Gender Prestasi mahasiswa non akademik dapat dilihat pada Tabel 3.13.

Tabel 3.12. Prestasi mahasiswa non akademik

| Strata        | Sebaran Prestasi | Jenis kelamin |              |           |              | Jumlah    |             |
|---------------|------------------|---------------|--------------|-----------|--------------|-----------|-------------|
|               |                  | L             | %            | P         | %            | N         | %           |
| S1            | Regional         | 12            | 70,6%        | 5         | 29,4%        | 17        | 100%        |
|               | Nasional         | 6             | 50%          | 6         | 50%          | 12        | 100%        |
|               | Internasional    |               |              | 3         | 100%         | 3         | 100%        |
| S2            | Regional         |               |              |           |              |           |             |
|               | Nasional         |               |              |           |              |           |             |
|               | Internasional    |               |              |           |              |           |             |
| S3            | Regional         |               |              |           |              |           |             |
|               | Nasional         |               |              |           |              |           |             |
|               | Internasional    |               |              |           |              |           |             |
| <b>Jumlah</b> |                  | <b>18</b>     | <b>56,3%</b> | <b>14</b> | <b>43,7%</b> | <b>32</b> | <b>100%</b> |



Gambar 3.6. Prestasi mahasiswa non akademik

Tabel 3.13. Disparitas Gender dan Indeks Paritas Gender Prestasi mahasiswa non akademik

|               | Prestasi mahasiswa non akademik |           | Disparitas gender | Indeks paritas gender |
|---------------|---------------------------------|-----------|-------------------|-----------------------|
|               | Laki-laki                       | Perempuan |                   |                       |
| Regional      | 1,03                            | 0,39      | -0,63             | 0,38                  |
| Nasional      | 0,51                            | 0,47      | -0,04             | 0,92                  |
| Internasional | 0                               | 0,24      | 0,24              | 0,24                  |

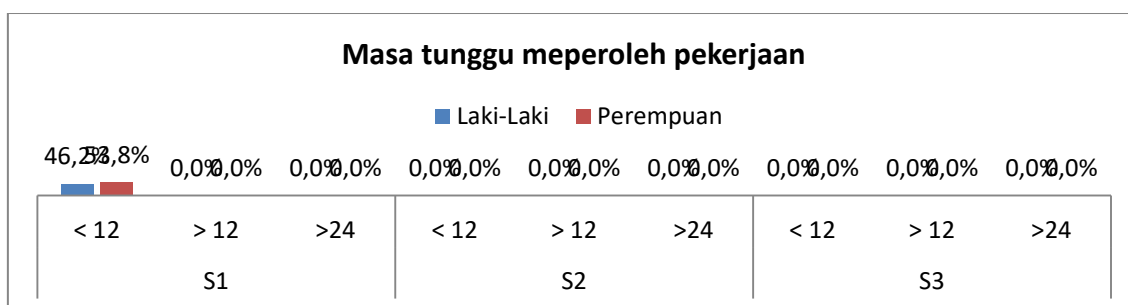
Berdasarkan tabel 3.13. Menunjukkan adanya kesenjangan gender antara prestasi non akademik mahasiswa perempuan tertinggal baik pada tingkat regional maupun pada tingkat nasional dibandingkan dengan prestasi non akademik mahasiswa laki-laki dengan disparitas gender sebesar -0,63 pada tingkat regional dan -0,04 pada tingkat nasional sedangkan indeks paritas gender sebesar 0,38 pada tingkat regional dan 0,92 pada tingkat nasional. Pada prestasi non akademik tingkat internasional mahasiswa perempuan lebih tinggi 0,24%.

#### D. PROFIL MASA TUNGGU LULUSAN MEMPEROLEH PEKERJAAN

Untuk data mengenai Masa tunggu memperoleh pekerjaan dapat dilihat pada Tabel 3.14. dan Gambar 3.7. Sedangkan untuk data Disparitas Gender dan Indeks Paritas Gender Masa tunggu memperoleh pekerjaan dapat dilihat pada Tabel 3.15

Tabel 3.14. Masa tunggu meperoleh pekerjaan

| Strata        | Masa tunggu pekerjaan (bulan) | Jenis kelamin |              |           |              | JUMLAH     |             |
|---------------|-------------------------------|---------------|--------------|-----------|--------------|------------|-------------|
|               |                               | L             | %            | P         | %            | N          | %           |
| S1            | < 12                          | 49            | 46,2%        | 57        | 53,8%        | 106        | 100%        |
|               | > 12                          |               |              |           |              |            |             |
|               | >24                           |               |              |           |              |            |             |
| S2            | < 12                          |               |              |           |              |            |             |
|               | > 12                          |               |              |           |              |            |             |
|               | >24                           |               |              |           |              |            |             |
| S3            | < 12                          |               |              |           |              |            |             |
|               | > 12                          |               |              |           |              |            |             |
|               | >24                           |               |              |           |              |            |             |
| <b>Jumlah</b> |                               | <b>49</b>     | <b>46,2%</b> | <b>57</b> | <b>53,8%</b> | <b>106</b> | <b>100%</b> |



Gambar 3.7. Masa tunggu meperoleh pekerjaan

Tabel 3.15 . Disparitas Gender dan Indeks Paritas Gender Masa tunggu memperoleh pekerjaan

| IPK  | Masa tunggu memperoleh pekerjaan |           | Disparitas gender | Indeks paritas gender |
|------|----------------------------------|-----------|-------------------|-----------------------|
|      | Laki-laki                        | Perempuan |                   |                       |
| < 12 | 36,84                            | 27,94     | -8,90             | 0,76                  |
| > 12 |                                  |           |                   |                       |
| >24  |                                  |           |                   |                       |

Berdasarkan tabel 3.15. Menunjukkan adanya kesenjangan gender masa tunggu mahasiswa perempuan memperoleh pekerjaan kurang dari 12 bulan tertinggal dibandingkan dengan masa tunggu mahasiswa laki-laki memperoleh pekerjaan dengan disparitas gender sebesar -8,90 sedangkan indeks paritas gender sebesar 0,76.



**BAB IV**  
**PROFIL GENDER DALAM PENELITIAN DAN**  
**PENGABDIAN MASYARAKAT**

**A. PROFIL GENDER DALAM KEGIATAN PENELITIAN DOSEN**

**1. Data Terpilah Jumlah Proposal Penelitian Dosen**

Untuk melihat adanya kesenjangan gender pada bidang penelitian, pengabdian pada masyarakat dan publikasi maka dilakukan Gender Analysis Pathway (GAP) terhadap data jumlah proposal, Jumlah proposal yang didanai, Jumlah Publikasi dan Sitasi, Jumlah Buku yang dihasilkan, Jumlah HKI, Jumlah Proposal PKM, Jumlah Proposal PKM yang didanai, Jumlah kerjasama antar lembaga dan jumlah orang yang terlibat.

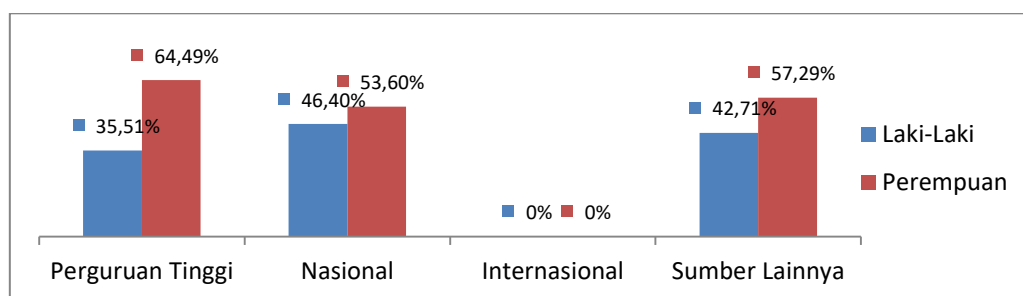
Data mengenai Jumlah Proposal penelitian dapat melihat pada Tabel 4.1 dan Gambar .4.1. mengenai jumlah proposal penelitian pada Universitas Sahid selama 3 (tiga) tahun terakhir dihitung sejak tahun 2016-2019 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1. Jumlah Proposal penelitian

| Kelompok         | Jenis kelamin |       |    |       | JUMLAH |      |
|------------------|---------------|-------|----|-------|--------|------|
|                  | L             | %     | P  | %     | N      | %    |
| Perguruan Tinggi | 38            | 35,5% | 69 | 64,5% | 107    | 100% |
| Nasional         | 58            | 46,4% | 67 | 53,6% | 125    | 100% |
| Internasional    | 0             | 0,0%  | 0  | 0,0%  | 0      | 0%   |
| Sumber Lainnya   | 41            | 42,7% | 55 | 57,3% | 96     | 100% |

Tabel 4.2. Analisis Disparitas Gender Terhadap Jumlah Proposal penelitian

| Kategori         | Laki-Laki | Perempuan | Disparitas | Indeks Disparitas |
|------------------|-----------|-----------|------------|-------------------|
| Perguruan Tinggi | 35,51%    | 64,49%    | 28,89%     | 1,82%             |
| Nasional         | 46,40%    | 53,60%    | 7,2%       | 1,15%             |
| Internasional    | 0%        | 0%        | 0%         | 0%                |
| Sumber Lainnya   | 42,71%    | 57,29%    | 14,58%     | 1,34%             |



Gambar 4.1. Jumlah Proposal penelitian

Berdasarkan pada Tabel 4.2 dan Gambar 4.1 menunjukkan bahwa pada tahun 2016-2019, jumlah perempuan yang terlibat di dalam penelitian skala perguruan tinggi, nasional, dan sumber lainnya adalah sebesar 64.49%, 53.60%, dan 57.29%, sedangkan jumlah laki-laki yang terlibat sebesar 35.51%, 46.40%, dan 42.71%, secara berturut-turut. Data tersebut menunjukkan bahwa perempuan lebih aktif dalam melakukan kegiatan penelitian. Sementara, pada kategori internasional baik laki-laki maupun perempuan sama sekali tidak terlibat.

Disparitas gender adalah selisih antara kinerja pembangunan pada perempuan dikurangi kinerja pembangunan pada laki-laki. Berdasarkan pada data yang terdapat pada tabel 15, dapat dilihat bahwa disparitas gender  $> 0$ , yakni pada penelitian perguruan tinggi sebesar 28.89%, penelitian skala nasional sebesar 7.2%, dan penelitian yang berasal dari sumber lainnya sebesar 14.58%, hal ini berarti terdapat kesenjangan gender dimana laki-laki lebih tertinggal dibandingkan dengan perempuan sedangkan pada kategori internasional sebesar 0% yang berarti tidak terdapat kesenjangan gender antara laki-laki dan perempuan. Indeks paritas gender adalah rasio kinerja pembangunan pada penduduk perempuan terhadap penduduk laki-laki. Berdasarkan pada data yang terdapat pada tabel 15, dapat dilihat bahwa indeks paritas gender untuk penelitian skala perguruan tinggi, nasional, dan sumber lainnya adalah sebesar 1.82%, 1.15%, dan 1.34%. Jika indeks paritas gender lebih dari 1 ( $>1$ ) yang artinya berarti bahwa terdapat kesenjangan gender dimana laki-laki lebih tertinggal dibandingkan dengan perempuan sedangkan pada kategori internasional sebesar 0% yang berarti tidak terdapat kesenjangan gender antara laki-laki dan perempuan.

## 2. Data Terpilah Dosen Penerima Dana Penelitian

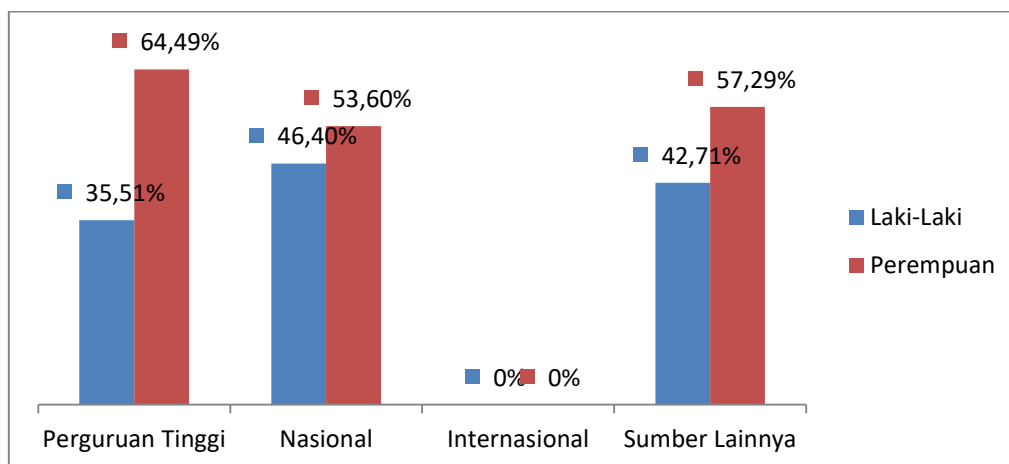
Untuk data mengenai Jumlah proposal yang didanai dapat dilihat pada Tabel 4.4 dan Gambar 4.2 mengenai jumlah proposal yang didanai pada Universitas Sahid selama 3 (tiga) tahun terakhir dihitung sejak tahun 2016-2019 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3. Jumlah proposal yang didanai

| Kelompok         | Jenis kelamin |       |    |       | JUMLAH |      |
|------------------|---------------|-------|----|-------|--------|------|
|                  | L             | %     | P  | %     | N      | %    |
| Perguruan Tinggi | 38            | 35,5% | 69 | 64,5% | 107    | 100% |
| Nasional         | 58            | 46,4% | 67 | 53,6% | 125    | 100% |
| Internasional    | 0             | 0,0%  | 0  | 0,0%  | 0      | 0%   |
| Sumber Lainnya   | 41            | 42,7% | 55 | 57,3% | 96     | 100% |

Tabel 4.4. Analisis Disparitas Gender Terhadap Jumlah proposal yang didanai

| Kategori         | Laki-Laki | Perempuan | Disparitas | Indeks Disparitas |
|------------------|-----------|-----------|------------|-------------------|
| Perguruan Tinggi | 35,51%    | 64,49%    | 28,89%     | 1,82%             |
| Nasional         | 46,40%    | 53,60%    | 7,2%       | 1,15%             |
| Internasional    | 0%        | 0%        | 0%         | 0%                |
| Sumber Lainnya   | 42,71%    | 57,29%    | 14,58%     | 1,34%             |



Gambar. 4.2. Jumlah proposal yang didanai

Berdasarkan pada Tabel 4.4 dan Gambar 4.2 menunjukkan bahwa pada tahun 2016-2019, jumlah perempuan yang proposal penelitiannya didanai dalam penelitian skala perguruan tinggi, nasional, dan sumber lainnya adalah sebesar 64.49%, 53.60%, dan 57.29%, sedangkan jumlah laki-laki yang terlibat sebesar 35.51%, 46.40%, dan 42.71%, secara berturut-turut. Data tersebut menunjukkan bahwa perempuan lebih banyak didanai dalam kegiatan penelitian. Sementara, pada kategori internasional baik laki-laki maupun perempuan sama sekali tidak terlibat.

Disparitas gender adalah selisih antara kinerja pembangunan pada perempuan dikurangi kinerja pembangunan pada laki-laki. Berdasarkan pada data yang terdapat pada tabel 16, dapat dilihat bahwa disparitas gender  $> 0$ , yakni pada penelitian perguruan tinggi sebesar 28.89%, penelitian skala nasional sebesar 7.2%, dan penelitian yang berasal dari sumber lainnya sebesar 14.58%, hal ini berarti terdapat kesenjangan gender dimana laki-laki lebih tertinggal dibandingkan dengan perempuan sedangkan pada kategori internasional sebesar 0% yang berarti tidak terdapat kesenjangan gender antara laki-laki dan perempuan. Indeks paritas gender adalah rasio kinerja pembangunan pada penduduk perempuan terhadap penduduk laki-laki. Berdasarkan pada data yang terdapat pada tabel 16, dapat dilihat bahwa indeks paritas gender untuk penelitian skala perguruan tinggi, nasional, dan sumber lainnya adalah sebesar 1.82%, 1.15%, dan 1.34%. Jika indeks paritas gender lebih dari 1 ( $>1$ ) yang artinya berarti bahwa terdapat kesenjangan gender dimana laki-laki lebih tertinggal dibandingkan dengan perempuan sedangkan pada kategori internasional sebesar 0% yang berarti tidak terdapat kesenjangan gender antara laki-laki dan perempuan.

### 3. Data Terpilah Gender Jumlah Publikasi dan Sitasi

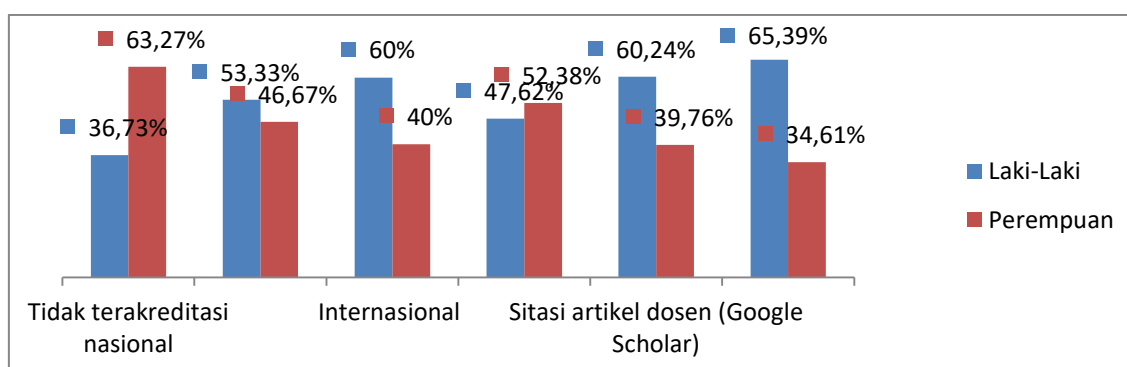
Untuk Jumlah Publikasi dan Sitasi dapat dilihat pada tabel 4.6 dan Gambar 4.3 mengenai jumlah publikasi dan Sitasi pada Universitas Sahid selama 3 (tiga) tahun terakhir dihitung sejak tahun 2016-2019 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5. Jumlah proposal yang didanai

| Kelompok                                       | Jenis kelamin |       |    |       | JUMLAH |      |
|--|---------------|-------|----|-------|--------|------|
|  | L             | %     | P  | %     | N      | %    |
| tidak terakreditasi nasional                   | 18            | 36,7% | 31 | 63,3% | 49     | 100% |
| Nasional terindeks,                            | 8             | 53,3% | 7  | 46,7% | 15     | 100% |
| Internasional                                  | 12            | 60,0% | 8  | 40,0% | 20     | 100% |
| Internasional terindeks                        | 10            | 47,6% | 11 | 52,4% | 21     | 100% |
| sitasi artikel dosen ( <i>Google Scholar</i> ) | 100           | 60,2% | 66 | 39,8% | 166    | 100% |
| Media Massa                                    | 17            | 65,4% | 9  | 34,6% | 26     | 100% |

Tabel 4.6. Analisis Disparitas Gender Terhadap Jumlah Publikasi dan Sitasi

| Kategori                                       | Laki-Laki | Perempuan | Disparitas | Indeks Disparitas |
|--|-----------|-----------|------------|-------------------|
| Tidak Terakreditasi Nasional                   | 36,73%    | 63,27%    | 26,54%     | 1,72%             |
| Nasional Terindeks                             | 53,33%    | 46,67%    | -6,66%     | 0,88%             |
| Internasional                                  | 60%       | 40%       | -20%       | 0,67%             |
| Internasional Terindeks                        | 47,62%    | 52,38%    | 4,76%      | 1,10%             |
| Sitasi Artikel Dosen ( <i>Google Scholar</i> ) | 60,24%    | 39,76%    | -20,48%    | 0,67%             |
| Media Massa                                    | 65,39%    | 34,61%    | -30,78%    | 0,53%             |



Gambar 4.3. Jumlah proposal yang didanai

Berdasarkan pada Tabel 4.6 dan Gambar 4.3 menunjukkan bahwa pada tahun 2016-2019, jumlah perempuan yang terlibat dalam publikasi tidak terakreditasi nasional, nasional terindeks, internasional, internasional terindeks, sitasi dan media massa adalah sebesar 63.27%, 46.67%, 40%, 52.38%, 39.76% dan 34.61% sedangkan jumlah laki-laki yang terlibat sebesar 36.73%, 53.33%, 60%, 47.62%, 60.24 dan 65.39% secara berturut-turut. Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas laki-laki lebih banyak terlibat dalam publikasi dan sitasi.

Disparitas gender adalah selisih antara kinerja pembangunan pada perempuan dikurangi kinerja pembangunan pada laki-laki. Berdasarkan pada data yang terdapat pada tabel 17, dapat dilihat bahwa disparitas gender  $> 0$ , yakni hanya pada publikasi tidak terakreditasi nasional sebesar 26.54% dan publikasi internasional terindeks sebesar 4.76%, hal ini berarti terdapat kesenjangan gender dimana laki-laki lebih

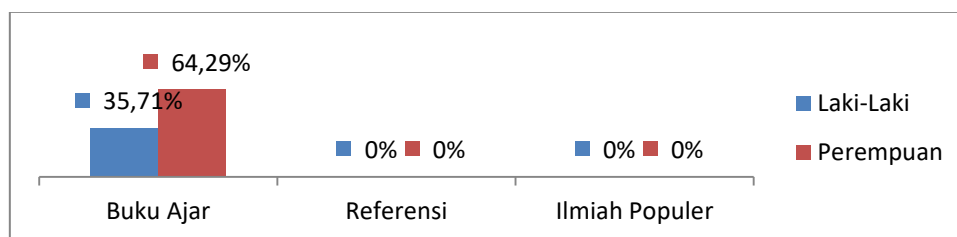
tertinggal dibandingkan dengan perempuan pada aspek-aspek tersebut, sedangkan disparitas gender  $< 0$ , yakni pada publikasi nasional terindeks sebesar -6.66%, publikasi internasional sebesar -20%, sitasi sebesar -20.48% dan media massa sebesar -30.78%, hal ini berarti terdapat kesenjangan gender dimana perempuan lebih tertinggal dibandingkan dengan laki-laki pada aspek-aspek tersebut.

Indeks paritas gender adalah rasio kinerja pembangunan pada penduduk perempuan terhadap penduduk laki-laki. Berdasarkan pada data yang terdapat pada tabel 17, dapat dilihat bahwa indeks disparitas gender lebih dari 1 ( $>1$ ), yakni hanya pada publikasi tidak terakreditasi nasional sebesar 1.72% dan publikasi internasional terindeks sebesar 1.10%, hal ini berarti terdapat kesenjangan gender dimana laki-laki lebih tertinggal dibandingkan dengan perempuan pada aspek-aspek tersebut, sedangkan indeks disparitas gender  $< 1$ , yakni pada publikasi nasional terindeks sebesar -6.66%, publikasi internasional sebesar -20%, sitasi sebesar -20.48% dan media massa sebesar -30.78%, hal ini berarti terdapat kesenjangan gender dimana perempuan lebih tertinggal dibandingkan dengan laki-laki pada aspek-aspek tersebut.

Untuk Jumlah Buku yang dihasilkan dapat dilihat pada tabel 4.7 dan Gambar 4.4, mengenai jumlah Buku pada Universitas Sahid selama 3 (tiga) tahun terakhir dihitung sejak tahun 2016-2019 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7. Jumlah Buku yang dihasilkan

| Kategori       | Laki-Laki | Perempuan | Disparitas | Indeks Disparitas |
|----------------|-----------|-----------|------------|-------------------|
| Buku Ajar      | 35,71%    | 64,29%    | 28,58%     | 1,80%             |
| Buku Referensi | 0%        | 0%        | 0%         | 0%                |
| Ilmiah Populer | 0%        | 0%        | 0%         | 0%                |



Gambar 4.4. Jumlah Buku yang dihasilkan

Berdasarkan pada Tabel 4.7 dan Gambar 4.4 menunjukkan bahwa pada tahun 2016-2019, jumlah perempuan yang terlibat dalam pembuatan buku ajar sebesar 64.29% dan laki-laki sebesar 35.71% sedangkan pada buku referensi dan ilmiah populer sebesar 0%. Data tersebut menunjukkan bahwa perempuan lebih banyak membuat buku ajar daripada laki-laki. Disparitas gender adalah selisih antara kinerja pembangunan pada perempuan dikurangi kinerja pembangunan pada laki-laki. Berdasarkan pada data yang terdapat pada tabel 18, dapat dilihat bahwa disparitas gender  $> 0$ , yakni pada buku ajar sebesar 28.89%, hal ini berarti terdapat kesenjangan gender dimana laki-laki lebih tertinggal dibandingkan dengan perempuan sedangkan pada buku referensi dan ilmiah populer masing-masing sebesar 0% yang berarti tidak terdapat kesenjangan gender antara laki-laki dan perempuan.

Sementara itu, indeks paritas gender adalah rasio kinerja pembangunan pada penduduk perempuan terhadap penduduk laki-laki. Berdasarkan pada data yang terdapat pada tabel 18, dapat dilihat bahwa indeks paritas gender untuk buku ajar adalah sebesar 1.80%. Jika indeks paritas gender lebih dari 1 (>1) yang artinya berarti bahwa terdapat kesenjangan gender dimana laki-laki lebih tertinggal dibandingkan dengan perempuan sedangkan pada buku referensi dan ilmiah populer masing-masing sebesar 0% yang berarti tidak terdapat kesenjangan gender antara laki-laki dan perempuan.

#### 4. Data Terpilah Gender Jumlah HKI Dosen

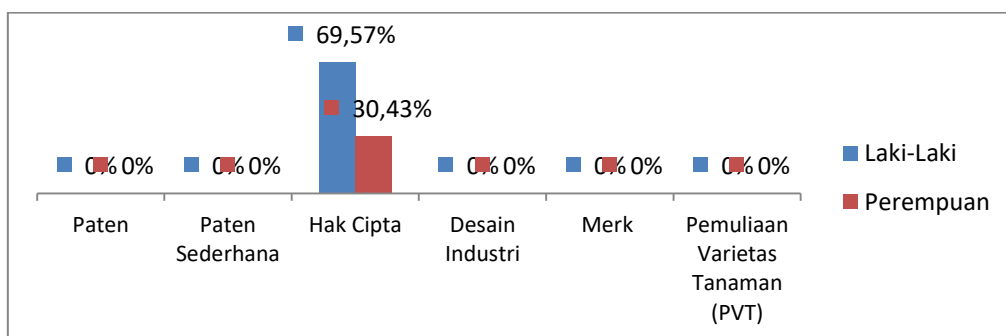
Untuk Jumlah HKI dapat dilihat pada Tabel 4.9 dan Gambar 4.5 mengenai jumlah Hak Kekayaan Intelektual (HKI) pada Universitas Sahid selama 3 (tiga) tahun terakhir dihitung sejak tahun 2016-2019 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8. Jumlah HKI

| Kekayaan Intelektual             | Jenis kelamin |       |    |       | JUMLAH |      |
|----------------------------------|---------------|-------|----|-------|--------|------|
|                                  | L             | %     | P  | %     | N      | %    |
| Paten                            | 0             | 0,0%  | 0% | 0,0%  | 0%     | 0%   |
| Paten Sederhana                  | 0             | 0,0%  | 0% | 0,0%  | 0%     | 0%   |
| Hak Cipta                        | 16            | 69,6% | 7  | 30,4% | 23     | 100% |
| Desain Industri                  | 0             | 0,0%  | 0% | 0,0%  | 0%     | 0%   |
| Merk                             | 0             | 0,0%  | 0% | 0,0%  | 0%     | 0%   |
| Pemuliaan Varietas Tanaman (PVT) | 0             | 0,0%  | 0% | 0,0%  | 0%     | 0%   |

Tabel 4.9. Analisa Disparitas Gender Terhadap Jumlah HKI

| Kategori                         | Laki-Laki | Perempuan | Disparitas | Indeks Disparitas |
|----------------------------------|-----------|-----------|------------|-------------------|
| Paten                            | 0%        | 0%        | 0%         | 0%                |
| Paten Sederhana                  | 0%        | 0%        | 0%         | 0%                |
| Hak Cipta                        | 69,57%    | 30,43%    | -39,14%    | 0,44%             |
| Desain Industri                  | 0%        | 0%        | 0%         | 0%                |
| Merek                            | 0%        | 0%        | 0%         | 0%                |
| Pemuliaan Varietas Tanaman (PVT) | 0%        | 0%        | 0%         | 0%                |



Gambar 4.5. Jumlah HKI

Berdasarkan pada Tabel dan Gambar 4.5 menunjukkan bahwa pada tahun 2016-2019, jumlah perempuan yang terlibat dalam Hak Kekayaan Intelektual (HKI) berupa hak cipta sebesar 64.29% dan laki-laki sebesar 35.71% sedangkan pada paten, paten sederhana, desain industri, merek dan Pemuliaan Varietas Tanaman (PVT) sebesar 0%. Data tersebut menunjukkan bahwa laki-laki lebih banyak membuat HKI berupa hak cipta daripada perempuan.

Disparitas gender adalah selisih antara kinerja pembangunan pada perempuan dikurangi kinerja pembangunan pada laki-laki. Berdasarkan pada data yang terdapat pada tabel 19, dapat dilihat bahwa disparitas gender  $< 0$ , yakni pada hak cipta sebesar -39.14%, hal ini berarti terdapat kesenjangan gender dimana perempuan lebih tertinggal dibandingkan dengan laki-laki sedangkan pada paten, paten sederhana, desain industri, merek dan Pemuliaan Varietas Tanaman (PVT) masing-masing sebesar 0% yang berarti tidak terdapat kesenjangan gender antara laki-laki dan perempuan. Sementara itu, indeks paritas gender adalah rasio kinerja pembangunan pada penduduk perempuan terhadap penduduk laki-laki. Berdasarkan pada data yang terdapat pada tabel 19, dapat dilihat bahwa indeks paritas gender untuk hak cipta adalah sebesar 0.44%. Jika indeks paritas gender kurang dari 1 ( $< 1$ ) yang berarti bahwa terdapat kesenjangan gender dimana perempuan lebih tertinggal dibandingkan dengan laki-laki sedangkan pada paten, paten sederhana, desain industri, merek dan Pemuliaan Varietas Tanaman (PVT) masing-masing sebesar 0% yang berarti tidak terdapat kesenjangan gender antara laki-laki dan perempuan.

## B. PROFIL GENDER DI BIDANG PENGABDIAN PADA MASYARAKAT

### 1. Data Terpilah Gender Pengusul Proposal Pengabdian Kepada Masyarakat

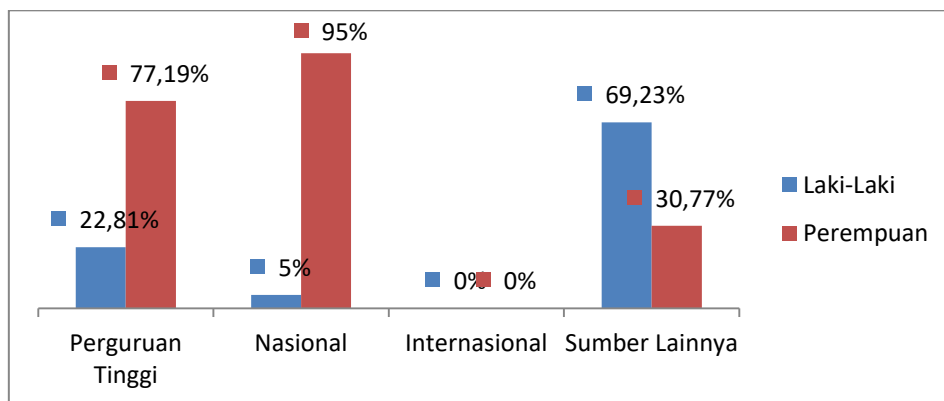
Berikut dibawah ini adalah grafik mengenai jumlah proposal PKM pada Universitas Sahid selama 3 (tiga) tahun terakhir dihitung sejak tahun 2016-2019 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10. Jumlah Proposal PKM

| Kelompok         | Jenis kelamin |       |    |       | JUMLAH |      |
|------------------|---------------|-------|----|-------|--------|------|
|                  | L             | %     | P  | %     | N      | %    |
| Perguruan Tinggi | 13            | 22,8% | 44 | 77,2% | 57     | 100% |
| Nasional         | 1             | 5,0%  | 19 | 95,0% | 20     | 100% |
| Internasional    | 0             | 0,0%  | 0  | 0,0%  | 0      | 0%   |
| Sumber Lainnya   | 36            | 69,2% | 16 | 30,8% | 52     | 100% |

Tabel 4.11. Analisis Disparitas Gender Jumlah Proposal PKM

| Kategori         | Laki-Laki | Perempuan | Disparitas | Indeks Disparitas |
|------------------|-----------|-----------|------------|-------------------|
| Perguruan Tinggi | 22,81%    | 77,19%    | 54,38%     | 3,39%             |
| Nasional         | 5%        | 95%       | 90%        | 19%               |
| Internasional    | 0%        | 0%        | 0%         | 0%                |
| Sumber Lainnya   | 69,23%    | 30,77%    | -38,46%    | 0,44%             |



Gambar 4.6 Jumlah Proposal PKM

Berdasarkan pada grafik dan tabel di atas menunjukkan bahwa pada tahun 2016-2019, jumlah mayoritas perempuan yang terlibat di dalam PKM skala perguruan tinggi dan nasional adalah sebesar 77.19 % dan 95%. Data tersebut menunjukkan bahwa perempuan lebih aktif dalam melakukan kegiatan PKM sedangkan jumlah PKM dengan kategori sumber lainnya mayoritas terbanyak adalah laki-laki sebesar 69.23%. Sementara, pada kategori internasional baik laki-laki maupun perempuan sama sekali tidak terlibat.

Disparitas gender adalah selisih antara kinerja pembangunan pada perempuan dikurangi kinerja pembangunan pada laki-laki. Berdasarkan pada data yang terdapat pada tabel 21, dapat dilihat bahwa disparitas gender  $> 0$ , yakni pada PKM yang berasal dari perguruan tinggi sebesar 54.38% dan PKM dengan skala nasional sebesar 90%, hal ini berarti terdapat kesenjangan gender dimana laki-laki lebih tertinggal dibandingkan dengan perempuan sedangkan PKM yang berasal dari sumber lainnya sebesar -38.46% yang artinya adalah terdapat kesenjangan gender dimana perempuan lebih tertinggal dibandingkan dengan laki-laki. Sementara, pada kategori internasional sebesar 0% yang berarti tidak terdapat kesenjangan gender antara laki-laki dan perempuan.

Indeks paritas gender adalah rasio kinerja pembangunan pada penduduk perempuan terhadap penduduk laki-laki. Berdasarkan pada data yang terdapat pada tabel 21, dapat dilihat bahwa indeks paritas gender untuk PKM skala perguruan tinggi dan nasional adalah sebesar 3,39% dan 19%, hal ini berarti terdapat kesenjangan gender dimana laki-laki lebih tertinggal dibandingkan dengan perempuan sedangkan PKM yang berasal dari sumber lainnya sebesar 0.44% yang artinya adalah terdapat kesenjangan gender dimana perempuan lebih tertinggal dibandingkan dengan laki-laki. Sementara, pada kategori internasional sebesar 0% yang berarti tidak terdapat kesenjangan gender antara laki-laki dan perempuan.

## 2. Data Terpilah Gender Penerima dan PKM

Berikut dibawah ini adalah grafik mengenai jumlah proposal PKM yang didanai pada Universitas Sahid selama 3 (tiga) tahun terakhir dihitung sejak tahun 2016-2019 adalah sebagai berikut:

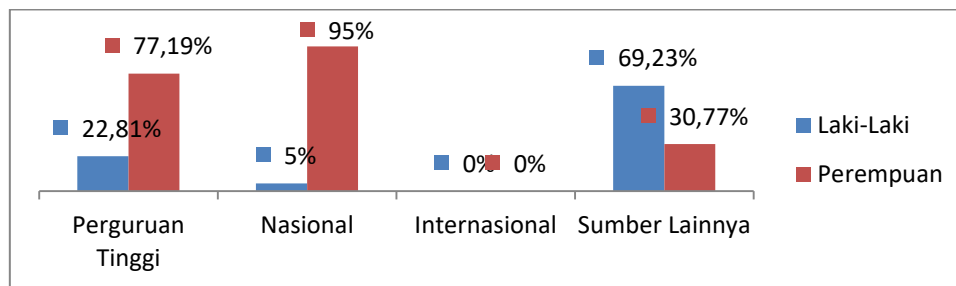


Tabel 4.12. Jumlah proposal PKM yang didanai

| Kelompok         | Jenis kelamin |       |    |       | JUMLAH |      |
|------------------|---------------|-------|----|-------|--------|------|
|                  | L             | %     | P  | %     | N      | %    |
| Perguruan Tinggi | 13            | 22,8% | 44 | 77,2% | 57     | 100% |
| Nasional         | 1             | 5,0%  | 19 | 95,0% | 20     | 100% |
| Internasional    | 0             | 0,0%  | 0  | 0,0%  | 0      | 0%   |
| Sumber Lainnya   | 36            | 69,2% | 16 | 30,8% | 52     | 100% |

Tabel 4.13. Analisis Disparitas Gender Jumlah proposal PKM yang didanai

| Kategori         | Laki-Laki | Perempuan | Disparitas | Indeks Disparitas |
|------------------|-----------|-----------|------------|-------------------|
| Perguruan Tinggi | 22,81%    | 77,19%    | 54,38%     | 3,39%             |
| Nasional         | 5%        | 95%       | 90%        | 19%               |
| Internasional    | 0%        | 0%        | 0%         | 0%                |
| Sumber Lainnya   | 69,23%    | 30,77%    | -38,46%    | 0,44%             |



Gambar 4.7. Jumlah proposal PKM yang didanai

Berdasarkan pada grafik dan tabel di atas menunjukkan bahwa pada tahun 2016-2019, jumlah mayoritas perempuan yang terlibat di dalam PKM yang didanai dengan skala perguruan tinggi dan nasional adalah sebesar 77.19 % dan 95%. Data tersebut menunjukkan bahwa perempuan lebih banyak didanai dalam melakukan kegiatan PKM sedangkan jumlah PKM yang didanai dengan kategori sumber lainnya mayoritas terbanyak adalah laki-laki sebesar 69.23%. Sementara, pada kategori internasional baik laki-laki maupun perempuan sama sekali tidak terlibat.

Disparitas gender adalah selisih antara kinerja pembangunan pada perempuan dikurangi kinerja pembangunan pada laki-laki. Berdasarkan pada data yang terdapat pada tabel 4.13, dapat dilihat bahwa disparitas gender  $> 0$ , yakni pada jumlah PKM yang didanai berasal dari perguruan tinggi sebesar 54.38% dan jumlah PKM yang didanai dengan skala nasional sebesar 90%, hal ini berarti terdapat kesenjangan gender dimana laki-laki lebih tertinggal dibandingkan dengan perempuan sedangkan jumlah PKM yang didanain berasal dari sumber lainnya sebesar -38.46% yang artinya adalah terdapat kesenjangan gender dimana perempuan lebih tertinggal dibandingkan dengan laki-laki. Sementara, pada kategori internasional sebesar 0% yang berarti tidak terdapat kesenjangan gender antara laki-laki dan perempuan.

Indeks paritas gender adalah rasio kinerja pembangunan pada penduduk perempuan terhadap penduduk laki-laki. Berdasarkan pada data yang terdapat pada

tabel 4.13, dapat dilihat bahwa indeks paritas gender untuk jumlah PKM yang didanai dengan skala perguruan tinggi dan nasional adalah sebesar 3,39% dan 19%, hal ini berarti terdapat kesenjangan gender dimana laki-laki lebih tertinggal dibandingkan dengan perempuan sedangkan jumlah PKM yang didanai berasal dari sumber lainnya sebesar 0.44% yang artinya adalah terdapat kesenjangan gender dimana perempuan lebih tertinggal dibandingkan dengan laki-laki. Sementara, pada kategori internasional sebesar 0% yang berarti tidak terdapat kesenjangan gender antara laki-laki dan perempuan.

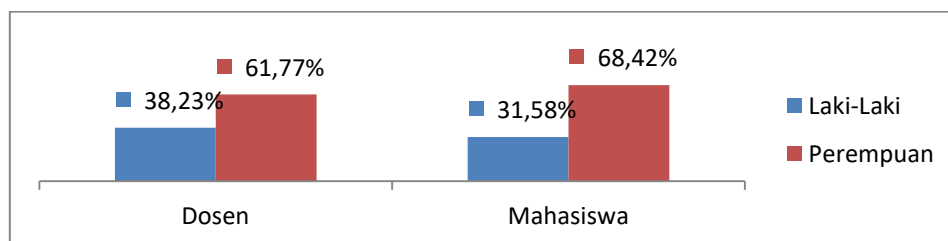
### 3. Data Terpilah Gender KPM yang Melibatkan dan Dosen

Tabel 4.14. Jumlah kegiatan PKM yang melibatkan mahasiswa dan dosen

| Kelompok  | Jenis kelamin |        |    |        | JUMLAH |      |
|-----------|---------------|--------|----|--------|--------|------|
|           | L             | %      | P  | %      | N      | %    |
| Dosen     | 13            | 38,23% | 21 | 61,77% | 34     | 100% |
| Mahasiswa | 6             | 31,58% | 13 | 68,42% | 19     | 100% |

Tabel 4.15. Analisis Disparitas Gender Jumlah kegiatan PKM yang melibatkan mahasiswa dan dosen

| Kategori  | Laki-Laki | Perempuan | Disparitas | Indeks Disparitas |
|-----------|-----------|-----------|------------|-------------------|
| Dosen     | 38,23%    | 61,77%    | 23,54%     | 1,61%             |
| Mahasiswa | 31,58%    | 68,42%    | 36,84%     | 2,17%             |



Gambar 4.8. Jumlah kegiatan PKM yang melibatkan mahasiswa dan dosen

Berdasarkan pada grafik dan tabel di atas menunjukkan bahwa pada tahun 2016-2019, jumlah dosen perempuan yang terlibat dalam kegiatan PKM sebesar 61.77% dan dosen laki-laki sebesar 38.23% sedangkan jumlah mahasiswa perempuan yang terlibat pada kegiatan PKM adalah sebesar 68.42% dan mahasiswa laki-laki sebesar 31.58%. Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas perempuan lebih banyak terlibat pada kegiatan PKM daripada laki-laki baik sebagai dosen maupun sebagai mahasiswa.

Disparitas gender adalah selisih antara kinerja pembangunan pada perempuan dikurangi kinerja pembangunan pada laki-laki. Berdasarkan pada data yang terdapat pada tabel 4.15, dapat dilihat bahwa disparitas gender  $> 0$ , yakni pada dosen maupun mahasiswa sebesar 23.54% dan 36.84%, hal ini berarti terdapat kesenjangan gender dimana laki-laki lebih tertinggal dibandingkan dengan perempuan. Sementara itu, indeks paritas gender adalah rasio kinerja pembangunan pada penduduk perempuan terhadap penduduk laki-laki. Berdasarkan pada data yang terdapat pada tabel 4.15, dapat

dilihat bahwa indeks paritas gender untuk dosen maupun mahasiswa adalah sebesar 1,61% dan 2,17%. Jika indeks paritas gender lebih dari 1 (>1) yang artinya berarti bahwa terdapat kesenjangan gender dimana laki-laki lebih tertinggal dibandingkan dengan perempuan.

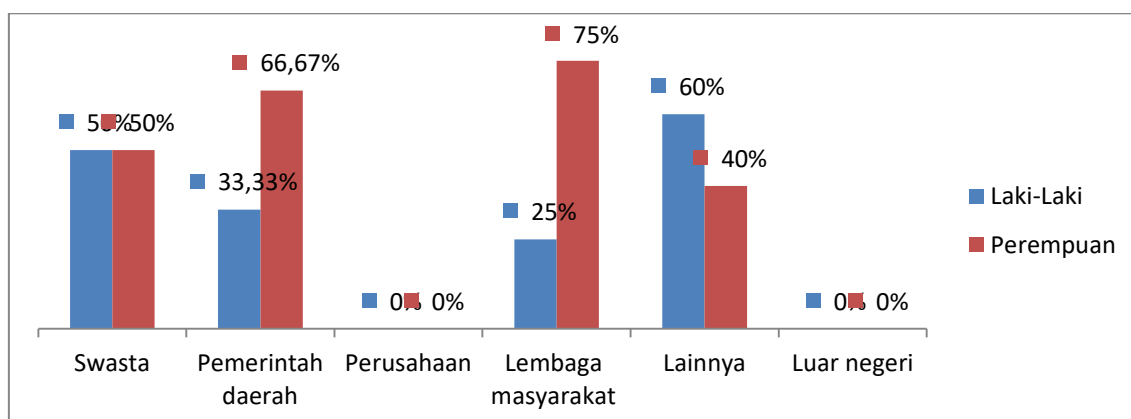
#### 4. Data Terpilah Gender Kerjasama Antar Lembaga

Tabel 4.16. Jumlah kerjasama antar lembaga dan jumlah orang yang terlibat

| Jenis              | Jenis kelamin |       |   |       | JUMLAH |      |
|--------------------|---------------|-------|---|-------|--------|------|
|                    | L             | %     | P | %     | N      | %    |
| Swasta             | 1             | 50,0% | 1 | 50,0% | 2      | 100% |
| Pemerintah daerah  | 1             | 33,3% | 2 | 66,7% | 3      | 100% |
| Perusahaan         | 0             | 0,0%  | 0 | 0,0%  | 0      | 0%   |
| Lembaga masyarakat | 1             | 25,0% | 3 | 75,0% | 4      | 100% |
| Lainnya            | 3             | 60,0% | 2 | 40,0% | 5      | 100% |
| Luar negeri        | 0             | 0,0%  | 0 | 0,0%  | 0      | 0%   |

Tabel 4.17. Analisis Disparitas Gender Jumlah kerjasama antar lembaga dan jumlah orang yang terlibat

| Kategori           | Laki-Laki | Perempuan | Disparitas | Indeks Disparitas |
|--------------------|-----------|-----------|------------|-------------------|
| Swasta             | 50%       | 50%       | 0%         | 1%                |
| Pemerintah Daerah  | 33,33%    | 66,67%    | 33,34%     | 2%                |
| Perusahaan         | 0%        | 0%        | 0%         | 0%                |
| Lembaga Masyarakat | 25%       | 75%       | 50%        | 3%                |
| Lainnya            | 60%       | 40%       | -20%       | 0,67%             |
| Luar Negeri        | 0%        | 0%        | 0%         | 0%                |



Gambar 4.9. Jumlah kerjasama antar lembaga dan jumlah orang yang terlibat

Berdasarkan pada Gambar 4.9 dan Tabel 4.17 menunjukkan bahwa pada tahun 2016-2019, jumlah perempuan dan laki-laki yang terlibat di dalam kerjasama antar lembaga swasta adalah sama yaitu sebesar 50%. Data tersebut menunjukkan bahwa baik perempuan maupun laki-laki sama-sama aktif terlibat dalam melakukan kerjasama antar lembaga swasta. Kemudian, mayoritas jumlah perempuan yang terlibat di dalam

kerjasama antar lembaga pemerintah daerah dan lembaga masyarakat adalah sebesar 66,67% dan 75%. Data tersebut menunjukkan bahwa perempuan lebih aktif terlibat dalam melakukan kerjasama antar lembaga pemerintah daerah dan lembaga masyarakat. Lalu, mayoritas jumlah laki-laki yang terlibat di dalam kerjasama antar lembaga lainnya sebesar 60%. Data tersebut menunjukkan bahwa laki-laki lebih aktif dalam melakukan kerjasama antar lembaga lainnya. Sementara, baik laki-laki maupun perempuan sama sekali tidak terlibat dalam kerjasama antar lembaga perusahaan dan luar negeri dengan jumlah sebesar 0%.

Disparitas gender adalah selisih antara kinerja pembangunan pada perempuan dikurangi kinerja pembangunan pada laki-laki. Berdasarkan pada data yang terdapat pada tabel 24, dapat dilihat bahwa disparitas gender  $> 0$ , yakni pada pemerintah daerah dan lembaga masyarakat sebesar 33,34% dan 50%, hal ini berarti terdapat kesenjangan gender dimana laki-laki lebih tertinggal dibandingkan dengan perempuan sedangkan pada kategori lembaga lainnya sebesar -20% yang berarti terdapat kesenjangan gender dimana perempuan lebih tertinggal dibandingkan dengan laki-laki. Untuk kategori lembaga swasta, perusahaan dan luar negeri masing-masing sebesar 0% yang artinya tidak terdapat kesenjangan gender antara laki-laki dan perempuan.

Indeks paritas gender adalah rasio kinerja pembangunan pada penduduk perempuan terhadap penduduk laki-laki. Berdasarkan pada data yang terdapat pada tabel 24, dapat dilihat bahwa indeks paritas gender untuk pemerintah daerah dan lembaga masyarakat sebesar 2% dan 3%. Jika indeks paritas gender lebih dari 1 ( $>1$ ) yang artinya berarti bahwa terdapat kesenjangan gender dimana laki-laki lebih tertinggal dibandingkan dengan perempuan sedangkan pada kategori lembaga lainnya sebesar 0,67% yang artinya jika indeks paritas gender kurang dari 1 ( $<1$ ) berarti bahwa terdapat kesenjangan gender dimana perempuan lebih tertinggal dibandingkan dengan laki-laki. Lalu, untuk kategori lembaga swasta sebesar 1% yang artinya adalah jika indeks paritas gender sama dengan 1 ( $=1$ ) berarti bahwa tidak terdapat kesenjangan gender antara perempuan dan laki-laki.

**BAB V**  
**KEBIJAKAN STRATEGI GENDER DALAM KURIKULUM SARANA**  
**DAN PRASARANA YANG RESPONSIVE GENDER**

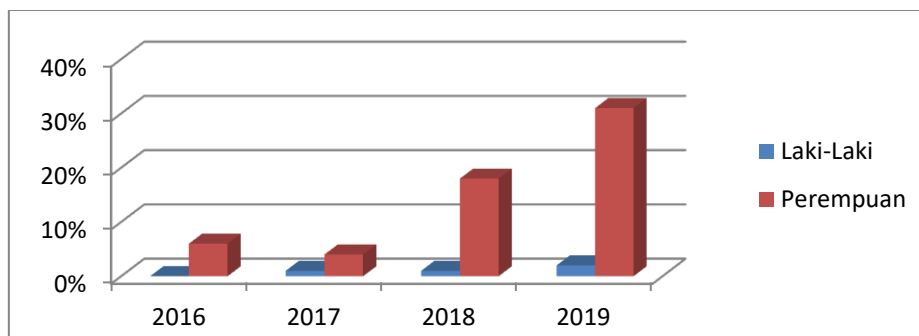
**A. PROFIL PARTISIPASI PEGAWAI DALAM PELATIHAN GENDER**

Untuk melihat sejauh mana implementasi Pengarusutamaan Gender pada dalam kurikulum dan sarana dan prasarana di Universitas Sahid maka dilakukan Gender Analysis Pathway (GAP) terhadap data Partisipasi pegawai dalam pelatihan gender, Integrasi gender dalam Program akademik, Pusat yang mengintegrasikan isu-isu kesetaraan gender, Materi-materi pendidikan terkait gender, Kelompok narasumber PSGA, Kerjasama PT dengan LSM yang mengadvokasi Gender dan Sarana dan Prasarana yang responsive gender di Universitas Sahid Jakarta

Partisipasi pegawai dalam pelatihan gender di Universitas Sahid Jakarta dengan merujuk pada tabel 5.1 di lampiran standar isian dapat digambarkan selama 4 tahun terakhir dibandingkan dengan total pegawai baik dosen dan tenaga pendidik berdasarkan jenis kelamin indeks kepersertaan berdasarkan gender berdasarkan tabel dan grafik di bawah ini :

Tabel 5.1. Partisipasi pegawai dalam pelatihan gender

| Tahun | Laki-Laki | Perempuan | Disparitas | Indeks Disparitas |
|-------|-----------|-----------|------------|-------------------|
| 2016  | 0%        | 6%        | -6%        | -                 |
| 2017  | 1%        | 4%        | -3%        | 4%                |
| 2018  | 1%        | 18%       | -17%       | 18%               |
| 2019  | 2%        | 31%       | -29%       | 15,5%             |



Gambar 5.1. Partisipasi pegawai dalam pelatihan gender

Partisipasi pegawai dalam kegiatan gender selama 4 tahun terakhir terlihat adanya trend kenaikan meskipun angkanya belum signifikan , namun demikian jika melihat dari kelompok gender masih adanya disparitas yang cukup besar antara laki-laki dan perempuan. Hasil analisa berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai yang ada kondisi ini diakibatkan masih adanya opini yang salah pada pegawai di Universitas Sahid bahwa kegiatan gender lebih diperuntukkan untuk kaum wanita sehingga kaum laki-laki disii tidak merasa punya kepentingan.

Ini menjadi suatu perhatian bagi institusi bahwa meskipun sebagian besar dosen dan pimpinan sudah pernah mendapatkan pelatihan Pengarus Utama Gender namun belum banyak merubah stigma yang ada di karyawan, meskipun manajemen telah memfasilitasi dan memberikan akses kepada semua karyawan untuk dapat mengikuti kegiatan yang ada. Sehingga usulan ke depan perlu kiranya dilakukan suatu kegiatan yang membuka kembali wacana di kalangan karyawan Universitas Sahid Jakarta tentang aktivitas Pengarus Utama Gender, sehingga dapat terimplentasi dengan baik ke depannya.

## B. PROFIL GENDER DALAM PROGRAM AKADEMIK

Tabel 5.2. Integrasi gender dalam Program akademik

| Nama Fakultas            | Bagaimana Isu-Isu Gender diIntegrasikan  | Pesan-pesan Terkait Gender yang diajarkan   |
|--------------------------|--|---|
| Fakultas Ekonomi Bisnis  | Topik tentang Peraturan Kerja. Didiskusikan dalam materi mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia   | Peraturan kerja untuk perempuan dan laki-laki berbeda. Seperti perlakuan cuti hamil, haid, keguguran. Tidak diperbolehkan pekerja berusia 14 tahun ke bawah.  |
|                          | Topik tentang perbedaan perilaku terhadap karyawan. Didiskusikan dalam materi mata kuliah Perilaku Organisasi  | Perbedaan emosi antara karyawan perempuan dan laki-laki. Sehingga berbeda pula cara berperilaku untuk menghadapi karyawan perempuan dan laki-laki.  |
| Fakultas Ilmu Komunikasi | Topik tentang Perbedaan Persepsi dan Bahasa tubuh manusia dalam komunikasi. Didiskusikan dalam materi mata kuliah Pengantar Ilmu Komunikasi serta Komunikasi antar pribadi & kelompok. | Perbedaan persepsi dan Bahasa tubuh antara perempuan dan laki-laki membuat berbeda pula dalam memahami makna dan caara menghadapi ketika berkomunikasi antara perempuan dan laki-laki.                |
|                          | Topik tentang perbedaan kondisi psikologi dalam berkomunikasi. Didiskusikan dalam materi mata kuliah Psikologi Komunikasi.   | Perbedaan psikologi antara perempuan dan laki-laki membuat berbeda pula cara berkomunikasi antara perempuan dan laki-laki.  |
|                          | Topik tentang Perbedaan Budaya dalam berkomunikasi. Didiskusikan dalam materi mata kuliah Komunikasi Lintas Budaya.  | Perbedaan budaya yang melatarbelakangi perempuan dan laki-laki mengakibatkan cara berkomunikasi yang berbeda. Oleh karena itu berbeda pula dalam memaknai dan memahaminya.                            |
|                          | Topik tentang komunikasi dalam organisasi. Didiskusikan dalam materi mata kuliah Komunikasi Organisasi.  | Terdapat perbedaan pendekatan antara berkomunikasi dengan karyawan perempuan dan laki-laki. Begitu pula dengan gaya kepemimpinan yang berbeda antara perempuan dan laki-laki dalam sebuah organisasi. |
|                          | Topik tentang pengaruh peran media politik terhadap gender. Didiskusikan dalam materi mata kuliah Komunikasi Politik.  | Afiliasi politik sebuah media, memberikan peran dan pengaruh terhadap penyampaian informasi yang terkait gender.  |

| Nama Fakultas                           | Bagaimana Isu-Isu Gender diIntegrasikan  | Pesan-pesan Terkait Gender yang diajarkan   |
|---|--|---|
| Fakultas Teknik                         | Topik tentang Beban Kerja. Didiskusikan dalam materi mata kuliah Analisa Perancangan Kerja.  | Adanya perbedaan beban kerja antara pekerja perempuan dan laki-laki.  |
|   | Topik tentang pemberdayaan perempuan dalam pengelolaan limbah padat dan menjaga lingkungan. Didiskusikan dalam materi mata kuliah Pengelolaan Limbah Padat dan mata kuliah Laboratorium Lingkungan.                                | Pemberdayaan perempuan dalam pengelolaan limbah padat menjadi bernilai ekonomis dan kegiatan menjaga lingkungan dengan dimulai dari pemilahan sampah rumah tangga oleh kaum ibu rumah tangga.   |
| Fakultas Teknologi Pangan dan Kesehatan | Topik tentang pemenuhan gizi bagi ibu dan anak. Didiskusikan dalam materi mata kuliah Gizi dalam daur kehidupan dan mata kuliah Gizi ibu dan anak.   | Adanya pemenuhan gizi bagi ibu dan anak yang berbeda pada setiap usia tahapan perkembangan anak. Serta pada ibu pada setiap fase kehamilan ibu hamil dan ibu menyusui yang berbeda.   |
|   | Topik tentang Perbedaan kebutuhan dan asupan gizi bagi perempuan, anak dan ibu hamil. Didiskusikan dalam materi mata kuliah Pangan Fungsional.   | Nilai gizi yang dikaitkan dengan perempuan, anak dan ibu hamil yang berbeda kebutuhan dan asupannya.  |
|   | Topik tentang perhitungan angka metabolisme basal, body mass indeks, angka kecukupan energy dan kecukupan protein bagi laki-laki, perempuan, bayi, anak, dan remaja berbeda-beda. Didiskusikan dalam materi mata kuliah Ilmu Gizi. | Terdapat perbedaan dalam perhitungan angka metabolisme basal, body mass Indeks, angka kecukupan energy, angka kecukupan protein, vitamin larut lemak dan larut air, mineral makro dan mikro yang berbeda pada diri laki-laki, perempuan ibu hamil dan menyusui, golongan bayi, anak dan remaja. |
|   | Topik tentang kebutuhan gizi terkait gender. Didiskusikan pada materi mata kuliah Manajemen Industri Pelayanan Makanan.  | Kebutuhan gizi pada kelompok ibu hamil, batita, anak sekolah, makanan untuk panti jompo untuk para lansia.  |
| Fakultas Hukum                          | Topik tentang Undang-Undang (UU) atau peraturan ketenagakerjaan. Didiskusikan dalam materi mata kuliah Hukum Ketenagakerjaan.  | Larangan memperkerjakan anak, non diskriminasi dalam ketenagakerjaan, hak dan kewajiban tenaga kerja perempuan. Serta larangan memperkerjakan perempuan di malam hari.  |
|   | Topik tentang Peraturan dan Hak Azasi Manusia (HAM) terkait gender. Didiskusikan dalam materi mata kuliah Hukum dan HAM.   | HAM terkait gender, CEDAW, deklarasi HAM dan kesepakatan PBB terkait HAM.   |
|   | Topik tentang Peraturan Perlindungan perempuan dan anak dalam rumah tangga. Didiskusikan dalam materi mata kuliah Hukum Pidana.  | UU Penghapusan kekerasan dalam rumah tangga, UU perlindungan anak, UU peradilan anak dan tindak pidana gender.  |
|   | Topik tentang perlindungan kepada perempuan sebagai korban kejahatan. Didiskusikan dalam materi mata kuliah Kriminologi dan Victimologi.   | Perlindungan korban perempuan terhadap kejahatan dan factor-faktor penyebab terjadinya kejahatan dilihat dari gender.   |
|   | Topik tentang UU perkawinan. Didiskusikan dalam materi mata kuliah Hukum Perdata.  | Hak dan kewajiban perempuan dalam UU perkawinan.  |

| Nama Fakultas         | Bagaimana Isu-Isu Gender diIntegrasikan  | Pesan-pesan Terkait Gender yang diajarkan   |
|-----------------------|--|---|
| Sekolah Pasca Sarjana | Topik tentang ketidaksetaraan dan ketidakadilan gender. Didiskusikan dalam materi mata kuliah Teori Kritis serta mata kuliah Kajian Budaya dan Media.            | Adanya ketidaksetaraan dan ketidakadilan gender dalam budaya patriarki di lingkungan masyarakat. Perempuan masih sebagai kaum yang terpinggirkan /termarginalkan. Perdagangan perempuan dan anak yang tetap terjadi padahal semua itu tidak diperbolehkan.  |
|                       | Topik tentang perempuan dalam isi pesan media massa. Didiskusikan dalam materi mata kuliah Konstruksi Sosial Media.  | Perempuan dalam bingkai/framing media massa masih dikonstruksikan hanya sebagai objek atau komodifikasi dari kepentingan kapitalisme dan pemilik kekuasaan media. Konstruksi social media lebih sering menonjolkan sisi-sisi yang melemahkan harkat derajat perempuan.  |
| Semua Fakultas        | Topik tentang kodrat manusia, kepemimpinan, pergaulan dan perkawinan dalam agama. Didiskusikan dalam materi mata kuliah Agama Islam.                             | Islam memuliakan posisi perempuan dalam perannya sebagai anak, ibu, isteri dan pemimpin dalam kehidupan bermasyarakat.  |
|                       | Topik tentang karakteristik wisatawan berdasarkan aspek sosio ekonomi terkait gender. Didiskusikan dalam materi mata kuliah Dasar-Dasar Pariwisata.              | Karakteristik wisatawan berdasarkan aspek sosio ekonomi. Salah satunya jenis kelamin dan siklus keluarga. Berdasarkan jenis kelamin, perempuan adalah pembelanja. Sedangkan laki-laki pengambil keputusan besar seperti investasi, destinasi wisata, dll. Anak adalah tanggungjawab ibu (ranah domestic). Sedangkan laki-laki bekerja (dunia kerja/ranah private). Siklus keluarga ; balita, anak-anak, remaja, pasangan baru, pasangan dengan balita dan anak, pasangan remaja dan lansia. |
|                       | Topik tentang pembentukan karakter terkait gender agar dapat berperan sebagai seorang wirausahawan mandiri. Didiskusikan dalam materi mata kuliah Kewirausahaan. | Semua pihak harus mendukung pembentukan karakter terkait gender yang menghasilkan seorang wirausahawan mandiri.   |

Integrasi gender dalam program akademik (jurusan) dan pusat-pusat pada PSG USahid Jakarta pada saat ini belum ada mata kuliah khusus yang membahas materi secara keseluruhan pertemuan dalam mata kuliah tersebut membahas dan mendiskusikan tentang gender.

Saat ini materi-materi yang terkait gender, baru terintegrasi untuk didiskusikan dan dibahas hanya pada satu atau dua sesi pertemuan dalam setiap mata kuliah-mata kuliah yang telah dijelaskan pada table di atas.



Tabel 5.3. LSM perempuan/gender atau LSM yang mengadvokasi gender yang PT memiliki hubungan

| Nama LSM   | Bagian/Pusat yang Memiliki Hubungan dengan LSM                            | Corak Hubungan   | Semenjak Kapan      |
|--|---|--|---------------------|
| LSM Poros Hijau DKI DPC Jakarta                        | Pusat Studi Gender (PSG) USahid Jakarta dan Pusat Studi Teknik Lingkungan | Sinergi forum Indonesia dalam mendukung Go Green.  | Thn 2018 – 2019     |
| Persatuan Warga Kabupaten (PWK) Kaur                   | PSG USahid Jakarta  | 1. Pemberdayaan perempuan industri rumah tangga dan (bimbingan teknis) ekonomi.<br>2. Pendampingan & penyuluhan sekolah ramah anak.<br>3. Pelatihan kewirausahaan untuk perempuan. | Thn 2016 – sekarang |
| RPTRA Rasamala & Saharjo Mentas                        | PSG USahid Jakarta  | Parenting dn Pemberdayaan Perempuan  | Thn 2016            |
| PKK Menteng  | PSG USahid Jakarta  | Parenting dan management keuangan untuk pelaku usaha mikro perempuan   | Thn 2010 – sekarang |
| Lembaga Pemberdayaan Perempuan Pengusaha Mikro & Kecil | PSG USahid Jakarta  | Pelatihan Kewirausahaan untuk Perempuan  | Thn 2019            |
| Himpunan Pengusaha Mikro & Kecil                       | PSG USahid Jakarta  | Pelatihan Kewirausahaan untuk Perempuan  | Thn 2019            |
| Yayasan Buah Hati                                      | PSG USahid Jakarta  | Perlindungan Anak  | Thn 2010            |
| Womens Radio   | PSG USahid Jakarta  | Pemberdayaan Perempuan   | Thn 2016 - 2017     |
| Komunitas Perempuan Ungu                               | PSG USahid Jakarta  | Parenting  | Thn 2016 – sekarang |

Hingga saat ini , LSM perempuan/gender atau LSM yang mengadvokasi gender pada setiap tahun perkembangannya mengalami peningkatan hubungan pada grafik pertumbuhan kerjasama dengan pihak PSG USahid Jakarta. Kerjasama dengan pihak LSM perempuan/gender atau lembaga-lembaga lain telah dirintis dan dilakukan sejak tahun 2010 hingga sekarang.

Tabel 5.4. Pusat yang mengintegrasikan isu-isu kesetaraan gender

| Nama pusat                        | Bagaimana kesetaraan gender diintegrasikan        | Pesan-pesan terkait gender yang dipromosikan |
|-----------------------------------|---|--|
| Pusat Studi Gender Usahid Jakarta | Melakukan kajian tentang gender                   | Pengarusutamaan Gender (PUG)                 |
|                                   | Melakukan pemberdayaan terhadap ekonomi perempuan | Pengarusutamaan hak anak (PUHA)              |

|                                       |  |                                     |
|---------------------------------------|--|-------------------------------------|
|                                       | Melakukan pembinaan kepada anak-anak   | Peningkatan akses ekonomi perempuan |
|                                       | Bimbingan teknis usaha mikro dan ibu rumah tangga, ketahanan pangan dan gizi anak                              |                                     |
|                                       | Penyuluhan Undang-undang PKDRT, Undang - undang perlindungan anak, dan Undang-undang narkotika                 |                                     |
| Pusat Studi Lingkungan Usahid Jakarta | Penyuluhan tentang pengelolaan lingkungan sehat dan limbah sampah kepada ibu-ibu rumah tangga dan anak sekolah |                                     |
|                                       | Bimbingan teknis pembuatan kompos dan produk pemanfaatan limbah sampah   |                                     |

Universitas Sahid melalui telah cukup responsive terhadap isu Pengarusutamaan Gender (PUG). Hal ini dapat dilihat dari ketersediaan materi-materi terkait gender yang mengalami peningkatan dalam kurun waktu tiga tahun terakhir bisa dilihat pada Tabel 5.5 dan Gambar 5.1

Tabel 5.5. Materi-materi pendidikan terkait gender

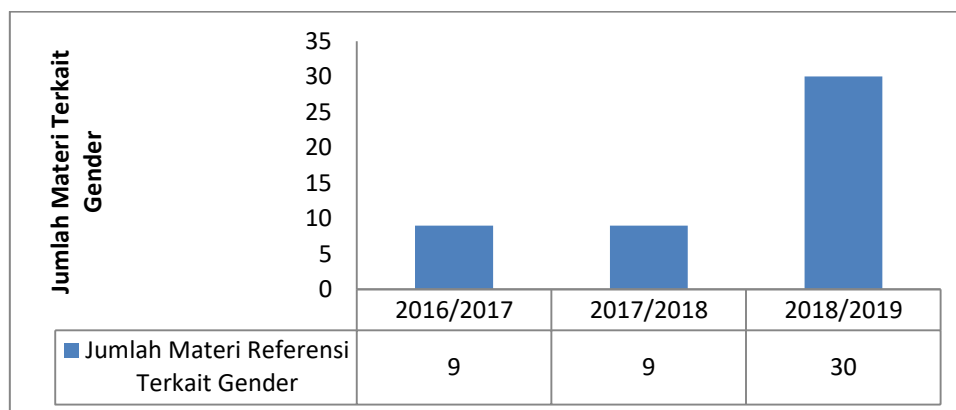
| Judul materi   | Jenis                         | Tahun publikasi/ pengeluar-an | Lokasi    | Siapa penggunanya                             |
|--|-------------------------------|-------------------------------|-----------|---|
| Hukum Adat   | Buku                          | 2016                          | Jakarta   | Mahasiswa Fakultas Hukum dan Masyarakat adat  |
| Sinergi peran Pemerintah Pusat dan daerah Dalam Mewujudkan Kebijakan Kedaulatan Pangan Dalam Buku PANGAN INDONESIA YANG DIIMPIKAN (Kumpulan Artikel Pemikiran Anggota Perhimpinan Ahli Pangan Indonesia (PATPI)) | Buku                          | 2016                          | Jakarta   | Mahasiswa Teknik Pangan, Departemen Kesehatan |
| Do Indonesian Teenage and Young Adult Females Consume Foods Adequately?  | Seminar Internasional         | 2016                          | Surabaya  | Mahasiswa Teknik Pangan, Departemen Kesehatan |
| Politik Hukum Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi atas Pelaksanaan Pemilu dan Pemilukada di Indonesia  | Jurnal Nasional Terakreditasi | 2016                          | Jakarta   | Mahasiswa Fakultas Hukum dan masyarakat umum  |
| Apolicy Scenario Modeling of Poverty Alloviation Program in Indonesia : An Application of Promethee method   | Jurnal Internasional          | 2016                          | Indonesia | Mahasiswa Fakultas Hukum                      |

| Judul materi   | Jenis                         | Tahun publikasi/ pengeluar-an | Lokasi    | Siapa penggunanya                                 |
|--|-------------------------------|-------------------------------|-----------|---|
| Consumer Preferences Analysis of Kawasan Kota Tua, Jakarta   | Jurnal Internasional          | 2016                          | Indonesia | Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis, Masyarakat Kota Tua |
| Developing Organization Citizenship Behavior of Employees in the Hospitality Industry through Organizational Culture, Emotional Intelligence and Work Motivation   | Jurnal Internasional          | 2016                          | Indonesia | Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis                      |
| Model Development of Home Industries to Increase Business Scale Using Analytic Hierarchy Process (AHP): A Case Study in Kendal Regency, Central Java, Indonesia  | Jurnal Internasional          | 2016                          | Indonesia | Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis                      |
| Evaluasi dampak pelaksanaan program Fasilitas Likuidasi Program Perumahan Wilayah II 2010-2014   | Laporan Penelitian            | 2016                          | Jakarta   | Kemen PUPR  |
| Pelaksanaan Prinsip Yurisdiksi Universal Mengenai Pemberantasan Kejahatan Perompakan Laut Di Wilayah Indonesia   | Jurnal Tidak Terakreditasi    | 2017                          | Jakarta   | Mahasiswa Fakultas Hukum                          |
| Perlindungan Hukum Terhadap Penguasaan Tanah Masyarakat Adat Baduy dan Sedulur Sikep   | Jurnal Tidak Terakreditasi    | 2017                          | Jakarta   | Mahasiswa Fakultas Hukum                          |
| Pengaruh Motivasi Mahasiswa Dalam Mengikuti Mata Kuliah Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausaha ( Studi Kasus Mahasiswa Universitas Sahid Jakarta).  | Jurnal Tidak Terakreditasi    | 2017                          | Jakarta   | Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis                      |
| The Perception Of Tourist Elderly Visit To Ancol   | Jurnal Tidak Terakreditasi    | 2017                          | Jakarta   | Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis                      |
| Tourism Communication in Community Based Tourism in Dieng Community, Central Java, Indonesia   | Jurnal Tidak Terakreditasi    | 2017                          | Jakarta   | Mahasiswa Ilmu Komunikasi dan Masyarakat Dieng    |
| Analisis Pola Konversi Lahan Sawah Dan Struktur Hubungan Penyebab Dan Pencegahannya (Studi Kasus Kabupaten Subang, Provinsi Jawa Barat)  | Jurnal Nasional Terakreditasi | 2017                          | Jakarta   | Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis, Teknik Lingkungan   |
| Zakat as A Sustainable and Effective Strategy in Poverty Alleviation From the perspective of The Multi-Dimensial Analysis<br>Zakat as A Sustainable and Effective Strategy in Poverty Alleviation From the perspective of The Multi-Dimensial Analysis | Jurnal Internasional          | 2017                          | Indonesia | Mahasiswa Fakultas Hukum, Masyarakat Umum         |

| Judul materi  | Jenis                 | Tahun publikasi/ pengeluar-an | Lokasi    | Siapa penggunanya   |
|---|-----------------------|-------------------------------|-----------|---|
| Gender-Responsive Of Micro Enterprise Development Strategy Using Sast (Strategic Assumption Surfacing And Testing) And Ism (Interpretative Structural Modeling) | Jurnal Internasional  | 2017                          | Indonesia | Mahasiswa Fakultas Teknik   |
| Local Community Empowerment In The Protection Of Coral Reefs In Indonesia   | Jurnal Internasional  | 2017                          | Jakarta   | Mahasiswa Fakultas Teknik   |
| The Persuasive Communication Training For Reproductive Health Necessity On Sexual Worker  | Seminar Internasional | 2018                          | Jakarta   | Mahasiswa Ilmu Komunikasi   |
| Implementation Of The Establishment A Pilot Project For A Child-Friendly School In Kabupaten Kaur Bengkulu  | Seminar Internasional | 2018                          | Jakarta   | Guru-guru Sekolah dari sekolah dasar hingga sekolah menengah atas                           |
| Nutrition Ambassador Competition As A Method To Improve Nutrition Knowledge Of High School Students   | Seminar Internasional | 2018                          | Jakarta   | Mahasiswa Teknik Pangan, Departemen Kesehatan, GURU-GURU SEKOLAH                            |
| Empowerment Of Fishing Community Business Groups Ikalibaru Village, Cilincing, North Jakarta  | Seminar Internasional | 2018                          | Jakarta   | Mahasiswa Teknik Pangan, Departemen Kesehatan, Masyarakat Ikalibaru Cilincing Jakarta Utara |
| Nutrition Education Module And Workbook Development For Primary School Children   | Seminar Internasional | 2018                          | Jakarta   | Mahasiswa Teknik Pangan, Departemen Kesehatan, guru-guru Sekolah                            |
| Application Of Packaging And Label For Members Of Pkk Business Group, Cogrek Village, Parung District   | Seminar Internasional | 2018                          | Jakarta   | Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis, Masyarakat Cogrek   |
| An Integrated Healthy Breakfast Education For Teachers, School Children, And Parents In West Java   | Seminar Internasional | 2018                          | Jakarta   | Mahasiswa Teknik Pangan, Guru-guru sekolah  |
| Healthy Breakfast Education For Primary School Children In Purwokerto   | Seminar Internasional | 2018                          | Jakarta   | Mahasiswa Teknik Pangan, Guru-guru sekolah  |
| The Increasing Of Business Capacity Of Tenant Of Processed Food Products In Sragen Stp Ganesha Sukowati   | Seminar Internasional | 2018                          | Jakarta   | Mahasiswa Teknik Pangan, Masyarakat Sragen  |
| Developing Marketing Of Cassava Chips By Product Diversification And Packaging In Mangkalaya, Sukabumi  | Seminar Internasional | 2018                          | Jakarta   | Mahasiswa Teknik Pangan, Masyarakat Sukabumi  |

| Judul materi   | Jenis                      | Tahun publikasi/ pengeluar-an | Lokasi  | Siapa penggunanya  |
|--|----------------------------|-------------------------------|---------|--|
| nd Policies for the Benefit of State, Investors and Indigenous People in the Natural Resources Exploitation  | Seminar Internasional      | 2018                          | Jakarta | Mahasiswa Fakultas Hukum   |
| Analysis of Marketing Communication and Carrying Capacity of Setu Babakan Cultural Tourism Area, South Jakarta   | Seminar Internasional      | 2018                          | Jakarta | Mahasiswa Ilmu komunikasi dan masyarakat Setu Babakan                          |
| Development Of Street Vendor Business Through Marketing Communication Capability Improvement In Menteng Village, South Jakarta                                     | Seminar Internasional      | 2018                          | Jakarta | Mahasiswa Ilmu komunikasi dan masyarakat Menteng, Mahasiswa ekonomi dan bisnis |
| Improving Community Reading Interest Through The Establishment Of Public Library In Susukan Village of Parakan Jati, Bojonggede District, Bogor Regency, West Java | Seminar Internasional      | 2018                          | Jakarta | Mahasiswa Ilmu komunikasi dan masyarakat Susukan                               |
| Online Based Nutrition Education: Food Safety Quiz   | Seminar Internasional      | 2018                          | Jakarta | Mahasiswa Teknik Pangan, Masyarakat umum                                       |
| Aktor Yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian Produk Fashion Di Lazada Pada Mahasiswa Di Jakarta   | Jurnal Tidak Terakreditasi | 2018                          | Jakarta | Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis   |
| Analisis Daya Tarik Wisata Bahari Dengan Pendekatan Supply Dan Demand: Studi Di Teluk Kiluan   | Jurnal Tidak Terakreditasi | 2018                          | Jakarta | Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis   |
| Efektifitas Peran Mediator Non Hakim Dalam Penyelesaian Perkara Perceraian Di Pengadilan Agama Kelas 1a Pulau Jawa   | Jurnal Tidak Terakreditasi | 2018                          | Jakarta | Mahasiswa Fakultas Hukum dan masyarakat umum                                   |
| Implementasi Prinsip Yurisdiksi Universal Mengenai Pemberantasan Kejahatan Perompakan Laut Di Indonesia  | Jurnal Tidak Terakreditasi | 2018                          | Jakarta | Mahasiswa Fakultas Hukum   |
| Kualitas Pelayanan Dalam Meningkatkan Loyalitas Wisatawan Pulau Tidung Kepulauan Seribu  | Jurnal Tidak Terakreditasi | 2018                          | Jakarta | Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis   |
| Pengembangan Industri Usaha Vertikultur Sebagai Alternatif Sumber Pangan Sayuran Bagi Wirausaha Kelompok Tani Di Jakarta Timur                                     | Jurnal Tidak Terakreditasi | 2018                          | Jakarta | Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis, Teknik Lingkungan                                |

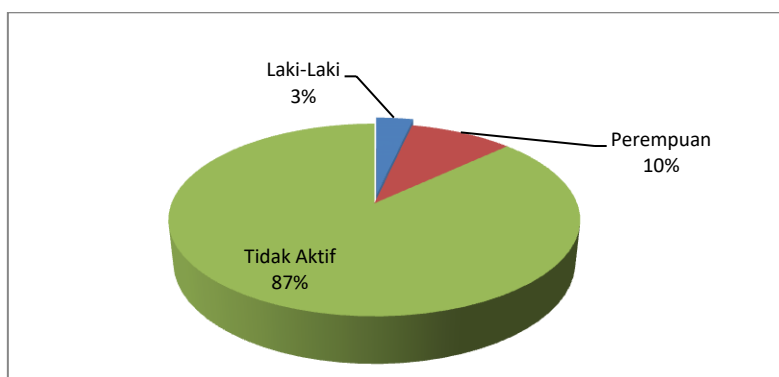
| Judul materi  | Jenis                         | Tahun publikasi/ pengeluar-an | Lokasi    | Siapa penggunanya  |
|---|-------------------------------|-------------------------------|-----------|--|
| Carrying Capacity of Betawi Setu Babakan Cultural Tourism Area a Case Study in South Jakarta, Indonesia                             | Jurnal Internasional          | 2018                          | Indonesia | Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis, Departemen Pariwisata  |
| Curriculum Standardization for Advocate Education in Indonesia  | Jurnal Internasional          | 2018                          | Indonesia | Mahasiswa Fakultas Hukum   |
| Reconstruction of Legislative Regulations on Indigenous Peoples Food Security in Indonesia  | Jurnal Internasional          | 2018                          | Indonesia | Mahasiswa Fakultas Hukum   |
| Carrying Capacity of Betawi Setu Babakan Cultural Tourism Area a Case Study in South Jakarta, Indonesia                             | Jurnal Internasional          | 2018                          | Indonesia | Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis, Departemen Pariwisata  |
| Curriculum Standardization for Advocate Education in Indonesia  | Jurnal Internasional          | 2018                          | Indonesia | Mahasiswa Fakultas Hukum   |
| Reconstruction of Legislative Regulations on Indigenous Peoples Food Security in Indonesia  | Jurnal Internasional          | 2018                          | Indonesia | Mahasiswa Fakultas Hukum   |
| Efektivitas peran mediator non Hakim dalam penyelesaian perkara perceraian di pengadilan agama kelas Ia di pulau Jawa               | Jurnal Nasional Terakreditasi | 2018                          | Pontianak | Mahasiswa Fakultas Hukum, Masyarakat   |
| Strengthening of womens right with low through the supreme court regulation number 3 of 2017 in divorce case in the religious court | Prosiding                     | 2019                          | Surabaya  | Mahasiswa Fakultas Hukum, Masyarakat   |
| Efectiveness of Mediation Implementation in religious court Indonesia   | Prosiding                     | 2019                          | Pekanbaru | Asosiasi Dosen Pengampu Hukum acar perdata, Mahasiswa Fakultas Hukum, Badan MA dan peradilan agama |



Grafik 5.2. Jumlah Materi Terkait Gender

Tabel 5.6. Kelompok narasumber PSGA

| Nama narasumber                             | Jenis Kelamin |           | Fakultas / Pusat | Bidang Kajian                   |   |
|---|---------------|-----------|------------------|---------------------------------|---|
|   | Laki-laki     | Perempuan |                  |                                 |   |
| 1. Prof. Dr. Ir. Kholil, M.Kom              | 1             |           | TEKNIK           | Lingkungan & Manajemen          | - Pengarusutamaan gender<br>- Perempuan dan industri rumah tangga |
| 2. Dr. Dessy Sunarsi, SH., MM.              |               | 1         | PSG              | Hukum                           | - Hukum Perkawinan, PUG, PUHA                                     |
| 3. Dr. Siti Chairiyah Batubara, STP., M.Si. |               | 1         | PSG              | Teknologi pangan                | - Pemberdayaan Ekonomi Perempuan                                  |
| 4. Dr. Ninin Gusdini, MT.                   |               | 1         | TEKNIK           | Teknik Lingkungan               | - Pengelolaan Lingkungan dan Limbah Sampah                        |
| 5. Laela Febrina, ST., M.Si                 |               | 1         | TEKNIK           | Teknik Lingkungan               | - Pengelolaan Lingkungan dan Limbah Sampah                        |
| 6. Ir. Farhat Umar., M. Si.                 | 1             |           | FT               | Agama Islam                     | - Parenting   |
| 7. Daesy Ekayanthi, S.Pd., M.Si.            |               | 1         | FIKOM            | Ilmu Komunikasi                 | - Parenting dan Kesehatan Reproduksi                              |
| 8. Hayu Lusianawati, M. Si                  |               | 1         | FIKOM            | Ilmu Komunikasi                 | - Parenting dan Ekonomi Keluarga                                  |
| 9. Dr. Dewi Widiawati                       |               | 1         | FIKOM            | Ilmu Komunikasi                 | - Parenting   |
| 10. Shanti Puji Lestari, ST., MM., MBA.     |               | 1         | FATEPA KES       | Gizi                            | - Parenting dan Gizi ibu dan anak                                 |
| 11. Dr. Djamalullail                        | 1             |           | FIKOM            | Ilmu Komunikasi dan Agama Islam | - Komunikasi Dalam Keluarga                                       |
| 12. Dra. Titi Widaningsih                   |               | 1         | FIKOM            | Ilmu Komunikasi                 | - Media & Perempuan<br>- Politik & Perempuan                      |
| 13. Nindi Sabrina, S.Gz., M.Si              |               | 1         | FATEPA KES       | Gizi                            | - Gizi & Perempuan  |
| 14. Khoirul                                 | 1             |           | FATEPA KES       | Gizi                            | - Gizi & Gender   |



Gambar 5.3. Dosen yang Menguasai Materi Terkait Gender

Dari tabel 5.5 terlihat bahwa ada 15 dosen Universitas Sahid Jakarta yang telah biasa menjadi narasumber/pembicara terkait topik gender berdasarkan bidang ilmu dan kompetensi. Namun dari keseluruhan 115 dosen tetap Universitas Sahid Jakarta relatif masih rendah ketertarikan dosen untuk menjadi pembicara dan mengembangkan wawasan tentang gender. Dari 15 orang tersebut, 11 orang diantaranya didominasi perempuan dimana sebagian besar adalah dosen perempuan yang aktif dalam pusat studi gender Universitas Sahid Jakarta dan juga sebagai pengurus. Hal ini menandakan adanya pengaruh keaktifan dalam kegiatan di pusat studi gender Universitas Sahid Jakarta mejnadi motivasi dalam pengembangan wawasan pemberdayaan perempuan dan isu-isu gender.

Tabel 5.7. Kerjasama PT dengan LSM yang mengadvokasi Gender

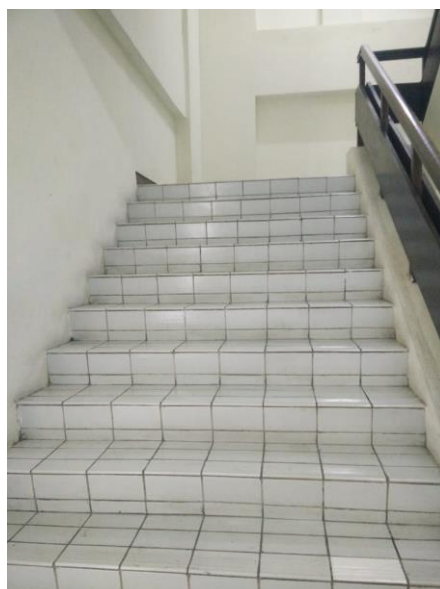
| <b>Nama LSM</b>  | <b>Bagian/Pusat yang Memiliki Hubungan dengan LSM</b>                     | <b>Corak Hubungan</b>   | <b>Semenjak Kapan</b> |
|--|---|---|-----------------------|
| LSM Poros Hijau DKI DPC Jakarta                        | Pusat Studi Gender (PSG) USahid Jakarta dan Pusat Studi Teknik Lingkungan | Sinergi forum Indonesia dalam mendukung Go Green.   | Thn 2018 - 2019       |
| Persatuan Warga Kabupaten (PWK) Kaur                   | PSG USahid Jakarta  | 1. Pemberdayaan perempuan industri rumah tangga dan (bimbingan teknis) ekonomi.<br>2. Pendampingan & penyuluhan sekolah ramah anak. | Thn 2016 – sekarang   |
|  |   | 3. Pelatihan kewirausahaan untuk perempuan.   |                       |
| RPTRA Rasamala & Saharjo Mentas                        | PSG USahid Jakarta  | Parenting dn Pemberdayaan Perempuan   | Thn 2016              |
| PKK Menteng  | PSG USahid Jakarta  | Parenting dan management keuangan untuk pelaku usaha mikro perempuan  | Thn 2010 – sekarang   |
| Lembaga Pemberdayaan Perempuan Pengusaha Mikro & Kecil | PSG USahid Jakarta  | Pelatihan Kewirausahaan untuk Perempuan   | Thn 2019              |
| Himpunan Pengusaha Mikro &                             | PSG USahid Jakarta  | Pelatihan Kewirausahaan untuk Perempuan   | Thn 2019              |



| Nama LSM                 | Bagian/Pusat yang Memiliki Hubungan dengan LSM | Corak Hubungan         | Semenjak Kapan      |
|--------------------------|--|------------------------|---------------------|
| Kecil                    |  |                        |                     |
| Yayasan Buah Hati        | PSG USahid Jakarta                             | Perlindungan Anak      | Thn 2010            |
| Womens Radio             | PSG USahid Jakarta                             | Pemberdayaan Perempuan | Thn 2016 - 2017     |
| Komunitas Perempuan Ungu | PSG USahid Jakarta                             | Parenting              | Thn 2016 – sekarang |

### C. PROFIL SARANA PRASARANA RESPONSIF GENDER

Universitas Sahid Jakarta (USAHID) sudah cukup menerapkan konsep Pengarusutamaan Gender (PUG), hal ini dapat dilihat dari sarana dan prasarana yang ada di lingkungan USAHID yang sudah mulai mempertimbangkan kebutuhan dilihat dari aspek Laki-laki, perempuan, difabel, Lansia, anak-anak & kaum komunitas rentan, kaum marginal. Sebagai contoh Gedung USAHID memiliki anak tangga yang tidak terlalu tinggi sehingga ramah anak dan perempuan (Gambar 5.2). Gedung USAHID juga memiliki tangga khusus untuk difabel sehingga memudahkan kursi roda untuk memasuki gedung (Gambar 5.3). Selain itu, USAHID memiliki fasilitas *Lift* untuk memfasilitasi ibu hamil, anak-anak, kaum difabel, lansia dll (Gambar 5.4).



Gambar 5.2 Tangga di Universitas Sahid Jakarta

USAHID juga menyediakan sarana dan prasarana belajar dan kerja, misalnya untuk sarana dan prasarana belajar terdapat perpustakaan (Gambar 5.5), laboratorium

(Gambar 5.6), ruang belajar yang didesain dan dilengkapi dengan sarana perkuliahan modern seperti penyejuk ruangan (AC), Monitor LCD, *white board*, meja dan kursi yang nyaman serta *sound system* yang baik, yang terbuka untuk seluruh mahasiswa aktif, dosen maupun karyawan (Gambar 5.7). Untuk laboratorium USAHID memiliki Laboratorium Kimia & Lingkungan, Laboratorium Fisika (Gambar 5.8), Laboratorium Gambar, Laboratorium Mikrobiologi , Laboratorium Modeling, Laboratorium Bahasa, Laboratorium Pangan, Laboratorium Gizi, Laboratorium editing, Inkubator bisnis. Selain itu, USAHID juga memiliki ruang untuk melakukan acara-acara seminar, *talkshow*, pameran dan lain –lain, yang menunjang kegiatan mahasiswa, dosen dan karyawan baik kegiatan akademik maupun non-akademik yaitu di *Lobby* dan Ruang serbaguna USAHID yang dilengkapi panggung, kursi, AC dan *sound system* yang baik.



Gambar 5.3 Tangga khusus difabel di Universitas Sahid Jakarta



Gambar 5.4. Fasilitas *Lift* di Universitas Sahid Jakarta

Untuk sarana dan prasarana kerja USAHID menyediakan ruang kerja yang ber-AC, komputer, ATK dll (Gambar 5.8). Selain itu, USAHID juga memiliki Ruang seminar dirancang ditata apik sehingga menimbulkan suasana formal yang nyaman. Ruang ini dilengkapi dengan meja dan kursi, *white board* dan Monitor LCD. Ruang seminar dilengkapi dengan meja panjang dan besar serta beberapa kursi yang diatur melingkar disekitar meja, selain itu terdapat juga *white board*, monitor LCD dan komputer laptop yang disediakan untuk keperluan rapat, kuliah dan ujian skripsi.



Gambar 5.5 Fasilitas Perpustakaan di Universitas Sahid Jakarta



Gambar 5.6 Fasilitas laboratorium Fisika di Universitas Sahid Jakarta



Gambar 5.7 Fasilitas Ruang Belajar di Universitas Sahid Jakarta



Gambar 5.8 Fasilitas Ruang Kerja di Universitas Sahid Jakarta

Disamping menyediakan sarana penunjang akademis, USAHID senantiasa *concern* pada perkembangan non akademis mahasiswa, salah satunya unit kegiatan mahasiswa di bidang Lingkungan Hidup dan Kepedulian Sosial . Untuk menunjang aktivitas mahasiswa di bidang tersebut, USAHID telah menyediakan beberapa fasilitas antara lain fasilitas *wall Climbing* dan ruangan sekretariat Matasitas dan Korps Sukarela (KSR) . Selain itu untuk UKM-UKM yang lain juga disediakan ruangan sekretariat seperti UKM Olah Raga (sepak bola, basket), UKM Beladiri (taekwondo, karate, pencak silat), UKM seni Kreatif (teater, fotografi/Dua mata), UKM Seni (musik, paduan suara), UKM Rohis, KMK, Rokris, UKM Katholik. Selain itu, USAHID juga menyediakan ruangan sekretariat untuk Badan Eksekutif mahasiswa dan Himpunan mahasiswa program studi.

Untuk sarana dan prasarana peribadatan USAHID memiliki Masjid untuk tempat ibadah agama islam (Gambar..). Untuk fasilitas peribadatan agama lain USAHID

memang belum menyediakan tetapi USAHID menyelenggarakan kegiatan perayaan hari besar agama seperti hari raya idul adha, idul fitri, natal. Selain itu USAHID memfasilitasi penyelenggaraan kegiatan-kegiatan keagamaan mahasiswa dengan dibentuknya Unit Kegiatan Mahasiswa seperti Rohani Islam (ROHIS), Rohani Kristen (ROHKRIST), Kebaktian Mahasiswa Kristen (KMK).

USAHID memiliki perhatian khusus terhadap kondisi kesehatan Civitas Akademika USAHID dan masyarakat pada umumnya sehingga USAHID menyediakan sarana dan prasarana untuk kesehatan seperti klinik kesehatan dengan tenaga kesehatan yaitu Perawat dan Dokter (Gambar 5.9). Fasilitas ini dapat digunakan oleh mahasiswa aktif dan karyawan USAHID. Selain itu, USAHID juga memiliki ruangan *Holistic Nutrition and Welness (HNW) Center* untuk konsultasi gizi, fasilitas ini terbuka untuk umum.



Gambar 5.9 Fasilitas Klinik Kesehatan USAHID

Untuk melayani peralatan sekolah, simpan pinjam, makanan minuman di kampus USAHID memiliki Koperasi Karyawan yang kini telah berbasis syariah. Selain itu, untuk memenuhi kebutuhan makanan dan minuman USAHID juga menyediakan kantin dengan makanan-makanan khas Indonesia dan harga yang terjangkau untuk mahasiswa. Cafe ini dapat dipergunkan oleh seluruh civitas akademika selain untuk makan juga tempat berdiskusi.

Untuk Sarana Prasarana umum lainnya seperti toilet, USAHID sudah memfasilitasi pemisahan toilet pria dan wanita, selain itu toilet di USAHID juga telah ramah difabel karena memiliki fasilitas pegangan (Gambar 5.10). Untuk ruang laktasi untuk ibu-ibu menyusui USAHID belum menyediakan ruangan khusus tetapi disediakan ruangan yang dapat digunakan untuk ruangan laktasi di ruang konsultasi *Holistic Nutrition and Welness (HNW) Center* Untuk tempat penitipan anak (Gambar 5.11). USAHID masih dalam tahap pengusulan.



Gambar 5.10. Fasilitas Toilet di Universitas Sahid Jakarta

Universitas Sahid Jakarta juga memiliki Lembaga Bantuan Hukum (LBH) yang terbuka bagi masyarakat umum (Gambar 5.12). LBH ini dapat digunakan untuk konsultasi perihal hukum maupun yang ingin mendapatkan bimbingan serta bantuan hukum.



Gambar 5.11 Fasilitas Ruang Laktasi dan Konsultasi Gizi



Gambar 5.12 Fasilitas Lembaga Bantuan Hukum USAHID

## **BAB VI PENUTUP**

### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil data terpilah gender dan analisis GAP sederhana terhadap kesempatan laki-laki dan perempuan dalam menduduki peranan sebagai manajemen di lingkungan Universitas Sahid Jakarta, variabel gender terlihat bahwa kinerja dosen laki-laki lebih rendah dibandingkan kinerja dosen wanita. Ada pengaruh negatif dan signifikan gender terhadap kinerja dosen.

Adanya pengaruh negative gender terhadap kinerja dosen menunjukkan bahwa kinerja seorang wanita tidak kalah dengan kinerja seorang laki-laki. Pria dan wanita mempunyai persamaan kedudukan, hak, kewajiban dan kesempatan, baik dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara maupun dalam kegiatan pembangunan di segala bidang, termasuk di bidang pendidikan.

Hasil evaluasi menggambarkan bahwa keadilan dan kesetaraan gender telah berjaan dengan sejak diadakannya rekrutmen dari tahap penerimaan sampai dengan penempatan Dosen dan Tenaga Kependidikan. Sehingga antara perempuan dan laki-laki ditempatkan pada posisi yang sama. Pada umumnya karyawan laki-laki terkonsentrasi pada pekerjaan-pekerjaan tehni, sekuriti dan Driver, hal itu mengingat berkaitan dengan pekerjaan fisik dan keterampilan.

Dibidang Penelitian dan Pengabdian pada masyarakat, terlihat bahwa keterbatasan konsep pemahaman berwawasan gender bagi sebagian Dosen Universitas Sahid Jakarta berdampak pada masih rendahnya persentase penelitian atau kajian tentang gender. Sedangkan di Bidang Pengabdian kepada masyarakat sudah cukup memadai.

Pengenalan dan pengembangan pengarusutamaan gender yang dilakukan Pusat Studi Gender masih belum optimal terhadap kegiatan internal seperti sosialisasi dan pelatihan-pelatihan gender internal telah dilakukan namun tidak kontinyu. Berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan internal dibidang kemahasiswaan, dinilai masih kurang memberi manfaat bagi pengembangan Pengarusutamaan gender di Universitas Sahid Jakarta. Kegiatan-kegiatan yang ditujukan untuk pengarusutamaan gender masih sangat terbatas. Belum banyak kegiatan program Pusat-Pusat Studi di lingkungan internal Usahid yang mengarusutamakan gender. Hal ini disebabkan karena pendekatan yang digunakan dalam kegiatan pengarusutamaan gender menggunakan pendekatan proyek.

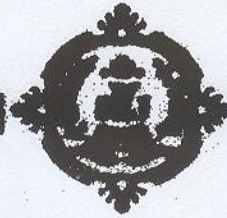
### **B. REKOMENDASI**

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka hal-hal yang perlu ditingkatkan oleh Universitas Sahid Jakarta di masa yang akan datang adalah:

1. Perlu ditingkatkan sosialisasi tentang Pengarusutamaan Gender bagi Dosen, tenaga kependidikan dan mahasiswa Universitas Sahid Jakarta secara terus-menerus.
2. Perlu diberikan pelatihan dan bimbingan mengenai Metode Penelitian gender dan isu-isu topik penelitian Gender secara periodik untuk meningkatkan.



# Lampiran A



**SURAT KEPUTUSAN**

Nomor : 032/Ketum/YSJ/Kpts/VIII/2019

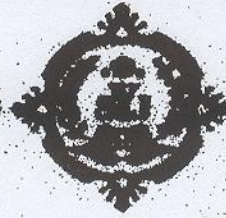
Tentang

**PENGANGKATAN SAUDARA PROF. DR. IR. KHOLIL, M.KOM  
SEBAGAI REKTOR UNIVERSITAS SAHID JAKARTA  
MASA JABATAN 2019 - 2023**

**KETUA UMUM  
YAYASAN KESEJAHTERAAN, PENDIDIKAN  
DAN SOSIAL SAHID JAYA**

**MENIMBANG:**

1. Bahwa peningkatan mutu pendidikan dan pengajaran di Lembaga-lembaga Pendidikan Tinggi yang didirikan oleh dan bernaung di bawah Yayasan Kesejahteraan, Pendidikan dan Sosial Sahid Jaya, perlu diusahakan semua pihak yang terkait secara terus menerus dan berkesinambungan dengan Semangat Kebersamaan dan Kekeluargaan, agar dapat mencapai tingkat Lembaga Pendidikan yang Bermutu dan menghasilkan lulusan yang Unggul, Berbudaya dan Religius, Berjiwa Enterpreneur, menguasai Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK), beriman dan Takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa (IMTAK), berwawasan Kebangsaan, berbudi luhur dan berakhlak mulia sesuai dengan filosofi Pendidikan Sahid "Ilmu-Amal-Soleh".
2. Bahwa perlu berkesinambungan kegiatan Penelitian, Perencanaan dan Pengembangan sehingga Lembaga-lembaga Pendidikan Sahid sebagai Enterpreneurial & Development Centre diberbagai Tingkat Pendidikan dapat berkembang sepanjang masa dan mampu menyumbangkan Program-Program Pendidikan bermutu dalam berbagai Disiplin Ilmu yang dibutuhkan dimasa kini dan masa depan khususnya untuk memenuhi tuntutan era globalisasi dan tuntutan Pembangunan Indonesia di Abad ke-21;
3. Bahwa seleksi pencalonan Rektor Universitas Sahid Jakarta oleh Senat Universitas Sahid Jakarta yang di teruskan kepada Dewan Pertimbangan Jabatan Yayasan Sahid Jaya dan selanjutnya diserahkan kepada Dewan Wali Amanah (DWA) Yayasan Sahid Jaya, disetujui Saudara Prof. Dr. Ir. Kholil, M.Kom sebagai Rektor Universitas Sahid Jakarta masa jabatan 2019 - 2023;



## MENINGAT:

1. Pembukaan Undang – Undang Dasar 1945;
2. Anggaran Dasar Yayasan Sahid Jaya dan Akte – Akte Perubahannya;
3. Undang – Undang Nomor 16 Tahun 2001 Tentang Yayasan;
4. Undang – Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
5. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Presiden No. 13 Tahun 2015 tentang Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi;
7. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;

## MEMPERHATIKAN:

Surat Rekomendasi Dewan Wali Amanah tanggal 15 Juli 2019 tentang Pemilihan Rektor Universitas Sahid Jakarta masa jabatan 2019 - 2023.

## MEMUTUSKAN

## MENETAPKAN:

1. Terhitung mulai tanggal 1 Agustus 2019 mengangkat Saudara :

**PROF. DR. IR. KHOLIL, MKOM**

sebagai Rektor Universitas Sahid Jakarta untuk masa jabatan 1 Agustus 2019 sampai dengan 31 Juli 2023 yang pelaksanaannya diatur dalam Surat Perintah Kerja, *Key Performance Indicator*, dan Pakta Integritas yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Surat Keputusan ini;

2. Tugas Rektor Universitas Sahid Jakarta;
  - 2.1 Mengkoordinasikan dan memimpin Penyelenggaraan Pendidikan di Universitas Sahid melalui Tri Dharma Perguruan Tinggi, termasuk didalamnya Pengendalian Tertib 3M (Man, Money, Material) termasuk namun tidak terbatas atas disiplin Proses Belajar Mengajar.



- 2.2 Merumuskan dan mengefektifkan mekanisme sistem operasional dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggungjawab di Universitas Sahid Jakarta dalam rangka mencapai Visi dan Misi Pendiri mencapai tingkat Pendidikan yang Unggul dalam Penguasaan Ilmu Pengetahuan & Teknologi, Iman & Taqwa, Berbudaya dan religius dalam membangun Indonesia yang Adil dan Makmur, menuju Indonesia yang damai dan sejahtera;
- 2.3 Merumuskan dan mengefektifkan sistem pemasaran dalam rangka mendapatkan mahasiswa yang berkualitas, sehingga menghasilkan lulusan yang unggul;
- 2.4 Merumuskan dan mengefektifkan kegiatan kerjasama perguruan tinggi dan meningkatkan kegiatan kemahasiswaan yang berorientasi pada pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi;
- 2.5 Menggerakkan dan mengontrol serta mendisiplinkan:
  - 2.5.1 Bidang sumber daya manusia dari segi: jam kerja, prestasi kerja, peraturan-peraturan kepegawajian dan audit sumber daya manusia (SDM);
  - 2.5.2 Bidang keuangan dari segi: tertib administrasi keuangan, tertib anggaran, tertib dalam penyusunan laporan rutin atas kegiatan dan keuangan;
  - 2.5.3 Bidang pengelolaan aset (material) yang ada di Universitas Sahid Jakarta dari segi: pencatatan aset, laporan mutasi aset serta laporan pengelolaan aset Universitas Sahid;
3. Secara periodik per semester akan diadakan evaluasi atas prestasi kerja berdasarkan target yang ditetapkan oleh Direktur Eksekutif Yayasan Sahid Jaya sebagai pertimbangan Dewan Pertimbangan Jabatan tentang kelanjutan masa jabatannya;
4. Hal-hal lain yang belum ditetapkan dalam Surat Keputusan ini akan ditetapkan kemudian oleh Ketua Umum YSJ;
5. Dengan diterbitkannya Surat Keputusan ini, maka semua Surat Keputusan dan atau ketetapan sebelumnya yang bertentangan dan atau berbeda dengan Surat Keputusan ini dinyatakan tidak berlaku lagi.
6. Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dan atau kekurangan di dalam Surat Keputusan ini atau pada pelaksanaannya, akan diadakan perubahan dan atau penyempurnaan seperlunya.



7. Surat Keputusan ini berlaku terhitung mulai tanggal 1 Agustus 2019 dan disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab.

Ditetapkan di : Jakarta

Pada tanggal : 1 Agustus 2019

**YAYASAN KESEJAHTERAAN, PENIDDIKAN  
DAN SOSIAL SAHID JAYA**

**PROF. DR. NUGROHO B. SUKAMDANI, MBA, BET  
KETUA UMUM**

Tembusan disampaikan kepada Yth:

- Wakil Ketua Pendiri dan Pembina YSJ
- Ketua Pembina YSJ
- Kepala LLDIKTI Wilayah III Jakarta
- Pengawas dan Pengurus YSJ
- Direktur Eksekutif YSJ
- Pimpinan Lembaga-Lembaga Pendidikan YSJ
- Peringgal.

# Lampiran B



# UNIVERSITAS SAHID JAKARTA

(Terakreditasi Institusi BAN-PT)

Jl. Prof. Dr. Soepomo, SH No. 84 Tebet, Jakarta Selatan 12870  
Telp. (021) 8312813-15 (Hunting) Fax. (021) 8354763  
Website : [www.usahid.ac.id](http://www.usahid.ac.id)



## KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS SAHID JAKARTA Nomor : 221/USJ-01/A-50/2016

Tentang

### RESTRUKTURISASI PUSAT STUDI GENDER UNIVERSITAS SAHID JAKARTA

Rektor Universitas Sahid Jakarta

- Menimbang :**
1. Bahwa dalam rangka meningkatkan fungsi dan peranan Pusat Studi Gender Universitas Sahid Jakarta dalam berkontribusi nyata di bidang Pengarusutamaan Gender, Pemberdayaan Masyarakat dan Pengarusutamaan Hak Anak, dipandang perlu untuk melakukan peningkatan kapasitas dan restrukturisasi Pusat Studi Gender Universitas Sahid Jakarta.
  2. Bahwa guna mendayagunakan seluruh potensi sivitas akademika Universitas Sahid Jakarta dan upaya meningkatkan sinergi dengan berbagai pihak sesuai visi dan misi Pusat Studi Gender Universitas Sahid Jakarta, maka perlu ditunjuk personalia yang memiliki kapasitas dan kompetensi sebagai Penguru Pusat Studi Gender Universitas Sahid Jakarta.
  3. Bahwa untuk maksud tersebut perlu diterbitkan Surat Keputusan Rektor.

- Mengingat :**
1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
  2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
  3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi.
  4. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor: 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
  5. Statuta Universitas Sahid Jakarta Tahun 2014.
  6. Surat Keputusan Ketua Pendiri dan Pembina Yayasan Sahid Jaya Nomor : 044/KPP-YSJ/Kpts/XI/2015, tertanggal 30 Nopember 2015, tentang Pengangkatan Rektor Universitas Sahid Jakarta Masa Jabatan 2015 – 2019.
  7. Keputusan Rektor Universitas Sahid Jakarta Nomor 34/S.Kep/Usahid/2007 tentang Pembentukan Pusat Studi Wanita Universitas Sahid Jakarta.
  8. Keputusan Rektor Universitas Sahid Jakarta Nomor 034/SK/USAHID/V/2009 tentang Pemekaran Fungsi dan Peranan Pusat Studi Wanita menjadi Pusat Studi Gender Universitas Sahid Jakarta.

**Memperhatikan:** Hasil Rapat LPPM Usahid dengan Pengurus Pusat Studi Gender Universitas Sahid Jakarta dan Dosen Pemerhati Gender pada tanggal 2 Oktober 2016.

pb.

## MEMUTUSKAN

### Menetapkan :

- Pertama : Melakukan Restrukturisasi Pusat Studi Gender Universitas Sahid Jakarta.
- Kedua : Mengangkat Pengurus Pusat Studi Gender Universitas Sahid Jakarta untuk Masa Jabatan Tahun 2016 – 2019 dengan Susunan Personalia sebagai berikut:
- Ketua : **Dr. Dessy Sunarsi, SH., MM.**
  - Wakil Ketua : **Dr. Siti Chairiyah Batubara, STP., M.Si.**
  - Sekretaris : **Hj. Merry Safarwaty, S.Sos., M.Si.**
  - Wakil Sekretaris : **Kania Ratnasari, ST., MIB.**
  - Bendahara : **Ekaterina Setyawati, ST., MT.**
  - Bidang Riset dan Pengembangan : **Shanti Puji Lestari, ST., MM, MBA.**
  - Bidang Informasi dan Konsultasi Anak & Remaja: **DaesyEkayanthi, S.Pd.,M.Si.**
  - Bidang Hubungan Masyarakat: **Sri Prapti Fajar Nursanti, S.Sos.**
- Ketiga : Dengan berlakunya Surat Keputusan ini, maka segala ketentuan dan keputusan sebelumnya yang bertentangan dengan keputusan ini dinyatakan tidak berlaku lagi.
- Keempat : Segala sesuatu yang belum diatur dalam Keputusan ini akan ditetapkan kemudian sebagaimana ketentuan yang berlaku di Universitas Sahid Jakarta.
- Kelima : Keputusan ini berlaku surut dihitung mulai tanggal 1 Mei 2016 hingga adanya perubahan atau pencabutan dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapannya, maka akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Salinan Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan sebaik-baiknya dengan penuh tanggung jawab.

Ditetapkan di : Jakarta  
Pada tanggal 22 Desember 2016  
Rektor Universitas Sahid Jakarta,

  
**Prof. Dr. Ir. Rahman Abdullah, M.Sc.**  
NIP. 1961 0522 1988 031001

### Tembusan kepada Yth:

1. Ketua Umum Yayasan Sahid Jaya
2. Direktur Eksekutif Yayasan Sahid Jaya
3. Para Wakil Rektor
4. Kepala LPPM
5. Kepala LPPP
6. Para Dekan Fakultas **HUKUM**
7. Direktur Sekolah Pascasarjana
8. Para Direktur
9. Yang bersangkutan
10. Pertinggal.



# Lampiran C



**KEPUTUSAN  
REKTOR UNIVERSITAS SAHID JAKARTA  
Nomor : 156 /USJ-01/A-21/2019**

*Tentang*

**PEMBENTUKAN TIM PELAKSANA  
KAJIAN DATA TERPILAH DAN ANALISIS PROFIL GENDER  
UNIVERSITAS SAHID JAKARTA**

**REKTOR UNIVERSITAS SAHID JAKARTA**

- Menimbang** : 1. Bahwa dalam rangka melaksanakan kerjasama dalam melakukan pekerjaan membuat data terpilah dan analisis profil gender, USAHID diharuskan menyusun instrumen kajian data terpilah gender yang telah ditetapkan;
2. Bahwa untuk melaksanakan kegiatan penyusunan instrumen sebagaimana dimaksud pada butir 1 tersebut di atas, dan sesuai dengan usul dari Kepala Pusat Studi Gender Universitas Sahid Jakarta, maka selanjutnya dipandang perlu untuk membentuk suatu Tim Penyusun instrumen kajian data terpilah dan analisis profil gender, dan pembentukannya perlu ditetapkan dengan suatu keputusan Rektor.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
4. Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional
5. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
6. Statuta Universitas Sahid;
7. Surat Keputusan Rektor Nomor 221/USJ-01/A-50/2016 tentang Restrukturisasi Pusat Studi Gender Universitas Sahid Jakarta
8. Surat Keputusan Ketua Umum Yayasan Kesejahteraan, Pendidikan dan Sosial Sahid Jaya nomor 032/Ketum-YSJ/Kpts/VIII/2019 tertanggal 1 Agustus 2019 tentang Pengangkatan Saudara Prof.Dr.Ir. Kholil, M.Kom sebagai Rektor Universitas Sahid Jakarta Masa Jabatan 2019 – 2023
- Memperhatikan:** 1. Surat Kepala Pusat Studi Gender Nomor 003/PSG-USAHID/G-28/2019 tentang Kerjasama PSG Universitas Sahid Jakarta dengan Kementerian PPPA dalam Melakukan Kajian Data Terpilah Gender
2. Disposisi Rektor tanggal 3 Oktober 2019

## MEMUTUSKAN

### Menetapkan:

- Pertama** : Membentuk Tim Pelaksana Kajian Data Terpilah dan Analisis Profil Gender Universitas Sahid Jakarta, dengan nama-nama personalia sebagaimana tersebut dalam Lampiran keputusan ini;
- Kedua** : Tugas pokok dari Tim sebagaimana dimaksud pada Diktum Pertama keputusan ini, sebagai berikut:
1. Mengumpulkan data, informasi dan dokumen yang diperlukan untuk penyusunan Kajian Data Terpilah dan Analisis Profil Gender USAHID;
  2. Melakukan analisis dan interpretasi data dan informasi yang telah dikumpulkan dengan menggunakan teknik *Gender Analysis Pathway*;
  3. Mendeskripsikan hasil analisis terhadap 12 bidang penilaian yang telah ditetapkan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPPA) Republik Indonesia;
  4. Mengadakan FGD terhadap hasil laporan sementara kajian yang telah dilaksanakan;
  5. Menyusun laporan hasil Kajian Profil Gender Universitas Sahid Jakarta sebagaimana mestinya dan menyampaikan hasil laporan tersebut kepada KPPPA sesuai waktu yang telah ditetapkan.
- Ketiga** : Waktu pelaksanaan pekerjaan terhitung mulai tanggal 1 Oktober 2019 sampai dengan 15 November 2019 dengan tahapan jadwal kegiatan yang telah ditetapkan KPPPA RI.
- Keempat** : Seluruh pembiayaan kegiatan ini dibebankan pada anggaran dari KPPPA RI yang tertuang dalam perjanjian kerjasama.
- Keempat** : Salinan Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan sebaik-baiknya dengan penuh tanggung jawab.

Ditetapkan di : Jakarta

Pada tanggal : 1 Oktober 2019

Rektor Universitas Sahid Jakarta



Prof.Dr.Ir. Kholil, MKom

07

### Tembusan :

1. Para Wakil Rektor
2. Yang bersangkutan
3. Peringgal

Lampiran Keputusan Rektor Universitas Sahid

Nomor : 56 /USJ-01/A-21/2019  
Tanggal : 1 Oktober 2019

**NAMA-NAMA PERSONALIA  
TIM PELAKSANA  
KAJIAN DATA TERPILAH DAN ANALISIS PROFIL GENDER  
UNIVERSITAS SAHID**

**Pengarah** : Prof.Dr.Ir. Kholil, MKom (Rektor)  
Prof.Dr.Ir. Giyatmi, MSi (Kepala LPPM)

**Ketua** : Dr. Dessy Sumarsi, SH, MM  
**Sekretaris** : Ira Mulyawati, SSi., MSi  
Teguh Widodo  
**Bendahara** : Ekaterina Setyawati, ST, MT

**Bidang-Bidang:**

**Bidang I, VI, XII (Profil SDM, PBM, Tata Kelola dan Sarana)**

- Dr. Siti Chairiyah Batubara, STp., MSi
- Moch Sambas, SE, MM
- Shanti Pujilestari, ST, MM, MBA
- Agustinus Bagus Dwi Puro, S.Kom

**Bidang II (Prestasi Kemahasiswaan dan Profil Lulusan)**

- Nani Rohani, SH
- Lisa Ratnasari, ST, MT
- Saifulloh, SSos

**Bidang III, IV, V (Penelitian, Pengabdian pada Masyarakat dan Publikasi)**

- Kania Ratnasari, ST, MIB
- Gatot Rambi Hastoro, SH
- Dr. Julfi REstu Amelia, STP, MSi

**Bidang VII, VIII, IX, X (Strategi Gender dalam PBM dan SPS)**

- Merry Safarwati Putri, SSos., MSi
- Ekaterina Setyawati, ST, MT
- Sri Prapti Fajar Nursanti, SSos., MSi
- Ira Mulyawati, SSi., MT

Ditetapkan di : Jakarta  
Pada tanggal : 1 Oktober 2019  
Rektor Universitas Sahid Jakarta



Prof.Dr.Ir. Kholil, MKom

# Lampiran D



**UNIVERSITAS SAHID JAKARTA**  
(Terakreditasi Institusi BAN-PT)

Jl. Prof. Dr. Soepomo, SH No. 84 Tebet, Jakarta Selatan 12870  
Telp. (021) 8312813-15 (Hunting) Fax. (021) 8354763  
Website : [www.usahid.ac.id](http://www.usahid.ac.id)



**KEPUTUSAN**  
**REKTOR UNIVERSITAS SAHID JAKARTA**

Nomor : 167/USJ-01/A-50/2018

Tentang

**PERUBAHAN STRUKTUR ORGANISASI**  
**UNIVERSITAS SAHID JAKARTA**

Rektor Universitas Sahid Jakarta

- Menimbang** :
1. Bahwa demi menunjang peningkatan kualitas Organisasi dan Pelayanan di lingkungan Universitas Sahid Jakarta perlu ditetapkan Struktur Organisasi Universitas Sahid Jakarta yang baru;
  2. Bahwa untuk mewujudkan Perguruan Tinggi yang berkualitas dan berdaya saing sesuai visi dan misi organisasi serta tuntutan kebutuhan dalam organisasi perlu menyempurnakan struktur organisasi;
  3. Bahwa sehubungan hal tersebut di atas perlu diterbitkan Surat Keputusan Rektor tentang Perubahan Struktur Organisasi Universitas Sahid Jakarta.
- Mengingat** :
1. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 12 Tahun 2012 tentang Perguruan Tinggi;
  2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
  3. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor: 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
  4. Statuta Universitas Sahid Jakarta Tahun 2018;
  5. Renstra Universitas Sahid Jakarta Tahun 2018;
  6. Surat Keputusan Ketua Umum Yayasan Sahid Jaya Nomor : 016/Ketum-YSJ/Kpts/I/2018, tertanggal 3 Januari 2018, tentang Pengangkatan Prof. Dr. Ir. Hardinsyah, MS., sebagai Rektor Universitas Sahid Jakarta Masa Jabatan 2018-2022.
- Memperhatikan** :
1. Hasil Rapat Senat Universitas Sahid Jakarta pada tanggal 25 September 2018;
  2. Hasil Rapat Pimpinan Terbatas pada tanggal 2 Oktober 2018;
  3. Hasil Rapat dengan Yayasan Sahid Jaya pada tanggal 8 Oktober 2018.

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan** :
1. Keputusan Rektor Universitas Sahid Jakarta tentang Perubahan Struktur Organisasi Universitas Sahid Jakarta.

- Pertama : Dalam Keputusan ini yang dimaksud dengan :
1. Yayasan adalah Yayasan Kesejahteraan, Pendidikan dan Sosial Sahid Jaya, Pendiri atau Penyelenggara Universitas Sahid Jakarta;
  2. Dewan Pengawas dan Pertimbangan adalah Dewan Pengawas dan Pertimbangan Yayasan;
  3. Pimpinan Universitas adalah Rektor dan Para Wakil Rektor;
  4. Rektor adalah Rektor Universitas Sahid Jakarta;
  5. Wakil Rektor adalah unsur pimpinan Universitas Sahid Jakarta yang terdiri atas : Wakil Rektor Bidang I, Wakil Rektor Bidang II dan Wakil Rektor Bidang III;
  6. Lembaga adalah unsur pelaksana di lingkungan Universitas Sahid Jakarta;
  7. Senat Universitas adalah Badan Normatif dan Badan Perwakilan Tertinggi Universitas Sahid;
  8. Senat Fakultas adalah Badan Normatif dan Badan Perwakilan Tertinggi Fakultas;
  9. Fakultas dan Sekolah Pascasarjana adalah unsur pelaksana akademik;
  10. Direktorat adalah satuan kerja di tingkat Universitas sebagai penunjang manajemen dan administrasi;
  11. Unit Pelaksana Teknis adalah unsur penunjang Universitas Sahid Jakarta.
- Kedua : Bagan dan Struktur Organisasi Universitas Sahid Jakarta yang ditetapkan adalah sebagaimana tercantum pada Lampiran keputusan ini, merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Surat Keputusan ini.
- Ketiga : Dengan telah ditetapkannya Struktur Organisasi Universitas Sahid Jakarta, maka segala ketentuan yang ditetapkan sebelum ini dinyatakan tidak berlaku lagi.
- Keempat : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan, dengan ketentuan akan diperbaiki sebagaimana mestinya apabila terdapat kekeliruan dalam penetapannya.

Ditetapkan di : Jakarta  
Pada tanggal : 5 Nopember 2018  
Rektor Universitas Sahid Jakarta

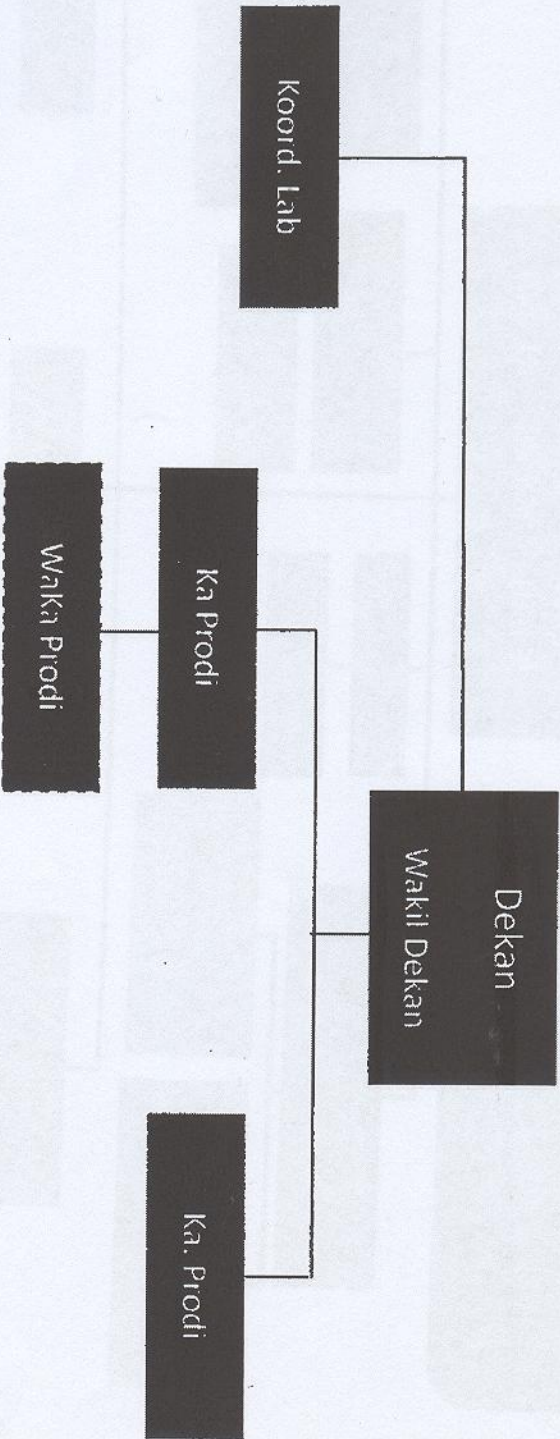


Prof. Dr. Ir. Hardinsyah, MS. *HA*

Tembusan Yth. :

1. Ketua Umum Yayasan Sahid Jaya;
2. Direktur Eksekutif Yayasan Sahid Jaya;
3. Para Wakil Rektor;
4. Kepala LPPM;
5. Kepala LPMPP;
6. Direktur Sekolah Pascasarjana;
7. Para Dekan Fakultas;
8. Para Direktur;
9. Kepala UPT;
10. Peringgal

**STRUKTUR ORGANISASI  
FAKULTAS/PASCASARJANA**



Jakarta, 5 November 2018 /s/

Prof. Dr. Ir. Hartingsyah, MS

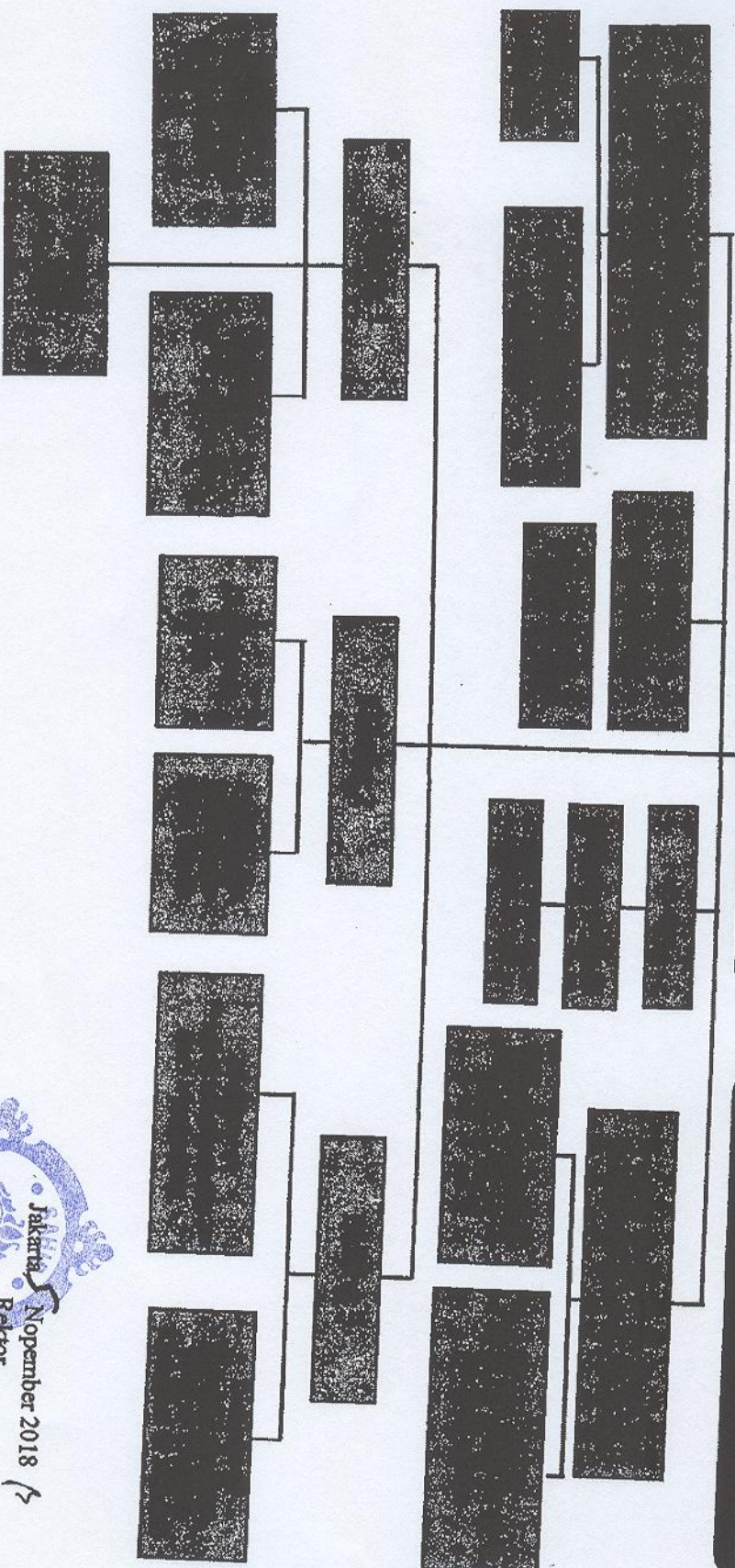
Rektor,



**YAYASAN  
SAHID JAYA**

**REKTOR**  
WR 1 (Bid 1)    WR 2 (Bid 2)    WR3 (Bid 3)

- SEMAI UNIVERSITAS**
- Komisi Akademi
  - Komisi Sumberdaya & Pengembangan
  - Komisi Kemahasiswaan dan Kerjasama
  - Dewan Kode Etik



Jakarta, 5 Nopember 2018  
Rektor,  
Prof. Dr. Ir. Hardusyah, MS.

# **Lampiran E**



# UNIVERSITAS SAHID JAKARTA

(Terakreditasi Institusi BAN-PT)

*Tourism and Entrepreneurial University*

## KEPUTUSAN

**REKTOR UNIVERSITAS SAHID**

Nomor : 174 /USJ-01/A-50/2019

Tentang

### **PENGANGKATAN DAN PENETAPAN ANGGOTA SENAT UNIVERSITAS SAHID JAKARTA PERIODE 2019 - 2021**

#### **REKTOR UNIVERSITAS SAHID JAKARTA**

- Menimbang** :
- a. Bahwa untuk memaksimalkan keberadaan Senat Universitas maka dipandang perlu untuk ditetapkan susunan personil Senat Universitas Sahid Jakarta Tahun 2019;
  - b. Bahwa yang tercantum dalam Surat Keputusan ini telah memenuhi persyaratan untuk diangkat sebagai pimpinan dan anggota Senat Universitas Sahid Jakarta;
  - c. Bahwa sebagai tindak lanjut hal tersebut di atas, maka perlu ditetapkan dengan Surat Keputusan Rektor Universitas Sahid Jakarta.
- Mengingat** :
1. Undang-Undang nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi
  2. Peraturan Pemerintah nomor 4 tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
  3. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI nomor 44 tahun 2015 tentang Standar Nasional Perguruan Tinggi
  4. Statuta Universitas Sahid Jakarta
  5. Surat Keputusan Ketua Umum Yayasan Kesejahteraan, Pendidikan dan Sosial Sahid Jaya nomor 032/Ketum-YSJ/Kpts/VIII/2019, tertanggal 1 Agustus 2019 tentang Pengangkatan Saudara Prof.Dr.Ir. Kholil, M.Kom sebagai Rektor Universitas Sahid Jakarta Masa Jabatan 2019 – 2023
- Memperhatikan** : Disposisi Rektor tanggal 1 November 2019

#### **MEMUTUSKAN**

- Menetapkan** :
- Pertama** : Nama-nama Anggota Senat Universitas Sahid Jakarta sebagaimana tersebut pada lampiran Surat Keputusan ini

- Kedua : Keputusan ini berlaku terhitung sejak tanggal ditetapkan
- Ketiga : Apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan keputusan ini, maka akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya
- Keempat : Segala sesuatu yang belum diatur dalam Surat Keputusan ini akan ditetapkan kemudian
- Kelima : Salinan Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan sebaik-baiknya dengan penuh tanggung jawab

Ditetapkan di : Jakarta  
Pada Tanggal : 06 November 2019  
Rektor Universitas Sahid Jakarta



Prof. Dr. Ir. Kholil, MKom

**Tembusan :**

1. Para Wakil Rektor
2. Para Kepala Lembaga
3. Para Dekan
4. Yang bersangkutan
5. Peringgal

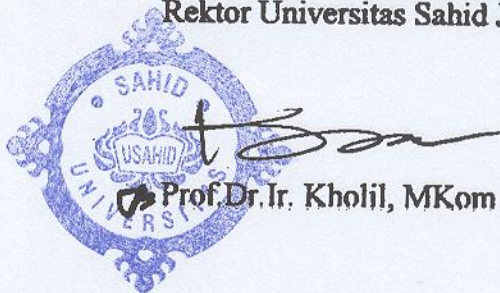
Lampiran SK Rektor Nomor : ~~174~~ /USJ-01/A-50/2019  
 Tanggal : 06 November 2019

**SUSUNAN ANGGOTA  
 UNIVERSITAS SAHID JAKARTA MASA BAKTI 2019 – 2021**

|    |   |                              |                               |
|----|---|------------------------------|-------------------------------|
| 1  | Prof. Dr. Ir. Giyatmi, M.Si.                  | Ketua/merangkap Anggota      | Ka. LPPM/Guru Besar FATEPAKES |
| 2  | Ir. H. Farhat Umar, M.Si.                     | Sekretaris/merangkap Anggota | Wakil Dosen FT                |
| 3  | Prof.Dr.Ir. Kholil, MKom                      | Anggota/Ex Officio           | Rektor                        |
| 4  | Dr. Ir. Iman Basriman, M.Sis.                 | Anggota/Ex Officio           | Wakil Rektor I                |
| 5  | Dr. Nafiah Ariyani, SE, M.Si.                 | Anggota/Ex Officio           | Wakil Rektor II               |
| 6  | Bernard Hasibuan, S.Pd., MMSI, PhD.           | Anggota/Ex Officio           | Wakil Rektor III              |
| 7  | Dr. Levyda, SE, MM                            | Anggota/Ex Officio           | Ka. LPMPP                     |
| 8  | Dr. Yohannes Sulistyadi, MPd                  | Anggota/Ex Officio           | Direktur SPs.                 |
| 9  | Dr. Ir. Sihono Dwi Waluyo, M.Si.              | Anggota/Ex Officio           | Dekan FEB                     |
| 10 | Dr. Mirza Ronda, MSi                          | Anggota/Ex Officio           | Dekan FIKOM                   |
| 11 | Dr. Ninin Gusdini, ST, MT.                    | Anggota/Ex Officio           | Dekan FT                      |
| 12 | Ir. Moh. Sabariman, M.Si                      | Anggota/Ex Officio           | Dekan FATEPAKES               |
| 13 | Liza Marina, SH, MH                           | Anggota/Ex Officio           | Dekan FH                      |
| 14 | Prof. Drs. H. Showam Masjuri, SU              | Anggota                      | Guru Besar FEB                |
| 15 | Prof. Dr. Hj. Sutyastie Soemitro Remi, SE, MS | Anggota                      | Guru Besar FEB                |
| 16 | Prof. Dr. H. Martani Husein, MBA              | Anggota                      | Guru Besar FEB                |
| 17 | Prof. J. Supranto, MA, APU                    | Anggota                      | Guru Besar FEB                |
| 18 | Prof. Dr. Anwar Arifin, M.Si.                 | Anggota                      | Guru Besar FIKOM              |
| 19 | Prof. Dr. Ir. Kohar Sulistyadi, MSIE          | Anggota                      | Guru Besar FT                 |
| 20 | Prof. Dr. Ir. H. Hidayat Syarief, MS          | Anggota                      | Guru Besar FT                 |
| 21 | Prof. Dr. Hendra Tanu Atmaja, SH, MH          | Anggota                      | Guru Besar FH                 |
| 22 | Prof. Dr. T. Gayus Lumbuun, SH, MH            | Anggota                      | Guru Besar FH                 |
| 23 | Prof. Dr. Ir. Rizal Syarief, DESS.            | Anggota                      | Guru Besar FATEPAKES          |
| 24 | Prof. Ir. H. Hari Eko Irianto, Ph.D           | Anggota                      | Guru Besar FATEPAKES          |
| 25 | Prof. Dr, Nugroho B. Sukamdani, MBA, BET      | Anggota                      | Guru Besar FEB                |
| 26 | Prof. Dr. Ir. Hardinsyah, MS                  | Anggota                      | Guru Besar FATEPAKES          |
| 27 | Dr. Ir. Hariyadi Sukamdani, MM                | Anggota                      | Dosen Tetap SPs               |
| 28 | Dr. Dra. T. Titi Widaningsih, M.Si            | Anggota                      | Dosen Tetap SPs               |

|    |                                    |         |                          |
|----|------------------------------------|---------|--------------------------|
| 29 | Kasman, SE, MM                     | Anggota | Dosen Tetap FEB          |
| 30 | Titin Astuti, SE., M.Si            | Anggota | Dosen Tetap FEB          |
| 31 | Ir. Abdul Harif Siswanto, MIK      | Anggota | Dosen Tetap FIKOM        |
| 33 | Drs. Supriadi, M.Si                | Anggota | Dosen Tetap FIKOM        |
| 34 | Dr. Dra. Linda Noviana, M.Si       | Anggota | Dosen Tetap FT           |
| 35 | Dr. Rahmawati, ST, M.Si.           | Anggota | Dosen Tetap<br>FATEPAKES |
| 36 | Diny Agustini Sandrasari, ST, M.Si | Anggota | Dosen Tetap<br>FATEPAKES |
| 37 | Dr. Dessy Sunarsi, SH, MM          | Anggota | Dosen Tetap FH           |
| 38 | Dr. Yuherman. SH., MH              | Anggota | Dosen Tetap FH           |

Ditetapkan di : Jakarta  
 Pada tanggal : 06 November 2019  
 Rektor Universitas Sahid Jakarta



Prof. Dr. Ir. Kholil, MKom

# Lampiran F