

**PERWUJUDAN KESETARAAN GENDER BERDASARKAN TUJUAN
PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN GUNA MENGURANGI
KETIDAKADILAN GENDER DI LINGKUNGAN KAMPUS**

SINDI AMANDA DAN LINDA SAFITRA
Universitas Muhammadiyah Bengkulu

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the implementation, creation and factors that influence Gender Equality in Student Organization Leadership at the Faculty of Social and Political Sciences, Muhammadiyah University of Bengkulu for the 2023-2024 period. The research method used is a descriptive qualitative enographic approach, with observation, interviews and documentation as data collection techniques. The analytical method used is the Grounded Theory Data Analysis Technique, which by re-describing a problem, the research results show that the implementation of Gender Equality in Student Organization Leadership is included in the high category. Leadership has created Gender Equality in the organization, that male and female students have felt and held positions as chairman and representatives in each Student Organization. There are 8 factors that influence Gender Equality in Student Organization Leadership, namely leader values, trust in members, communication, interests, knowledge, shared goals, organizational structure and patterns, and the influence of technology which provides the highest effect/influence compared to other factors. This proves that female students are able to complete assignments, and breaks the stigma of leadership being no better than men.

Keywords : Gender Equality, Sustainable Development Goals, Gender Inequality in the Campus Environment

PENDAHULUAN

Gender merupakan tatanan sosial dalam suatu negara dimana gender dalam hal ini dipengaruhi oleh banyak aspek seperti aspek sosial, budaya, politik hingga aspek ekonomi dan sering kali juga membawa aspek agama yang berujung pada lingkungan suku bangsa (SARA) (Susanti 2012). Kesenjangan Gender Global tahun 2023 untuk 146 negara yang dicakup dalam edisi ini adalah sebesar 68,4%. Mempertimbangkan sampel konstan sebanyak 146 negara yang dicakup dalam edisi 2022 dan 2023. Dalam hal ini Indonesia berada pada peringkat 92 dari total 146 negara dengan Indeks Kesenjangan Gender Global yaitu 0,697 (dengan skor 0-1). (Larashati 2022) Melihat Indonesia masih berada pada peringkat 100 besar kesenjangan indeks gender dunia, hal ini menyebabkan munculnya banyak perjuangan untuk mencapai kesetaraan gender di dunia maupun di Indonesia, seperti feminisme dalam perjuangan kesetaraan gender di Indonesia. Dari pernyataan tersebut, munculnya Gerakan Perempuan yang diawali dengan Gerakan Perempuan di Eropa dan Amerika, melihat bahwa perempuan Indonesia juga berpengaruh dalam mengatasi permasalahan tersebut. Di antaranya adalah tokoh-tokoh perempuan Indonesia yang berpengaruh, termasuk kalangan atas, yaitu; RA Kartini, Cut Nyak

Dien, Dewi Sartika dan masih banyak lagi. (Suhada 2021) Semua bentuk gerakan tersebut mengarah pada dominasi kondisi yang mengharuskan perempuan untuk mengantisipasi gerakan perempuan dan juga bekerja sama dengan kaum laki-laki untuk melindungi dan mempertahankan perjuangan perempuan untuk menjaga ketahanan air, meskipun dalam hal ini perbedaan antar laki-laki sangat terlihat. -laki-laki dan perempuan baik dari segi jenis kelamin maupun gender, (Suhada 2021) Dari hal tersebut maka perlu adanya implementasi kesetaraan gender dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat salah satunya melalui pendidikan gender, dimana dapat kita ketahui bahwa ketimpangan dan ketidakadilan gender merupakan permasalahan utama yang ada di Indonesia. Hal ini didasari oleh adat istiadat dan kepercayaan yang dalam sistemnya disebabkan oleh adanya aturan-aturan yang mengakibatkan tumbuhnya penilaian masyarakat terhadap kedudukan perempuan yang lebih rendah dari laki-laki (Patriarki) (Judiasih dan Padjadjaran 2022)

Untuk mengimplementasikannya perlu diwujudkan melalui pendidikan salah satunya adalah dengan merealisasikan gender yang dapat dimulai dengan merealisasikan point 5 dalam tujuan pembangunan berkelanjutan yaitu

berawal dari keinginan untuk menghilangkan anggapan masyarakat bahwa hanya laki-laki yang boleh memimpin, namun dalam realisasinya. Inilah pentingnya menumbuhkan kesadaran bahwa harus ada kesetaraan gender di lingkungan pendidikan tinggi atau kampus. (Farqi 2023)

Semangat kepemimpinan merupakan hal yang harus ada dalam diri setiap individu yaitu dengan memberikan pengaruh positif kepada anggotanya serta mampu memberikan arahan yang konstruktif dan berkualitas agar mampu membantu dan membimbing anggotanya untuk mencapai keselarasan dengan tujuan yang sama. (Da Meisa dan Anzari 2021) Organisasi kemahasiswaan berfungsi untuk mengawasi seluruh kegiatan kemahasiswaan di lingkungan UM Bengkulu sesuai dengan jenjangnya. Organisasi kemahasiswaan UM Bengkulu berfungsi sebagai sarana dan wadah bagi:

- a. Perwakilan mahasiswa untuk menampung dan menyalurkan aspirasi mahasiswa, menentukan garis-garis besar program dan kegiatan kemahasiswaan;
- b. Pelaksanaan kegiatan kemahasiswaan;
- c. Komunikasi antar mahasiswa;
- d. Pengembangan pelatihan keterampilan

berorganisasi, manajemen, dan kepemimpinan mahasiswa; e. Pembinaan dan pengembangan kader-kader nasional dan kader-kader perserikatan yang berpotensi untuk melanjutkan keberlangsungan pembangunan nasional dan perserikatan; f. Mengembangkan potensi jati diri mahasiswa sebagai akademisi, praktisi, dan wirausahawan Islam; g. Memelihara dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi berdasarkan norma-norma agama, akademik, etika, moral, dan wawasan kebangsaan. h. Layanan informasi yang erat kaitannya dengan program studi yang diikuti dan capaian pembelajaran mahasiswa. (Bidin A 2017) Saat ini bukan menjadi suatu masalah lagi apabila seorang pemimpin banyak diisi oleh kaum perempuan, dimana saat ini juga banyak anggapan bahwa pemimpin perempuan atau jiwa kepemimpinannya sesuai dengan aturan atau norma dalam masyarakat yang dulu bersifat patriarki kini mulai memudar dimana kepemimpinan perempuan memiliki kekuatan dalam hal legitimasi terhadap hukum (Da Meisa dan Anzari 2021) Oleh karena itu akhir-akhir ini kesetaraan gender khususnya di

lingkungan kampus atau perguruan tinggi sudah berjalan dengan baik yang dapat diukur dari keberhasilan poin 5 tujuan pembangunan berkelanjutan yang dapat dilihat dari segi kepemimpinan dan kehadiran perempuan dalam ranah perguruan tinggi sudah mulai tampak eksistensinya. (Di dan Tinggi 2022). Seperti halnya di kampus UM Bengkulu, terlihat pula bahwa pimpinan kampus ini sudah mulai menyetarakan laki-laki dan perempuan dalam bidang kepemimpinan (Farqi 2023) yang mana saat ini kita ketahui sudah mulai banyak melibatkan perempuan dalam kepemimpinan di lingkungan kampus, baik pimpinan civitas akademika maupun pimpinan organisasi kemahasiswaan, upaya semacam ini menciptakan pola kesadaran yang baik terhadap maraknya ketimpangan gender di ranah perguruan tinggi atau universitas, yang saat ini menuntut adanya banyak kampus yang berwawasan gender agar dapat mengurangi ketimpangan gender dan turut mewujudkan point 5 dalam pembangunan berkelanjutan (Indriyany, Hikmawan, dan Utami 2021) mulai dari pimpinan tertinggi yaitu Wakil Rektor II dan lingkungan sekitar Fakultas Ilmu

Sosial dan Ilmu Politik mulai dari Dekan, Wakil Dekan, Ketua Program Studi sampai dengan Ketua Umum Organisasi Kemahasiswaan sudah mulai menyetarakan laki-laki dan perempuan dalam bidang kepemimpinan (Farqi 2023) bidang kepemimpinan.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif yaitu pengumpulan data yang dirangkai dan dikumpulkan dalam bentuk kata-kata, gambar, bahkan dokumen atau arsip data kepemimpinan perempuan. Bila diperlukan jenis penelitian ini tidak dapat menggunakan jenis penelitian lain karena bertujuan untuk menggambarkan seberapa besar pengaruh peran perempuan dalam pengambilan keputusan untuk mewujudkan kesetaraan gender di lingkungan kampus. Dalam penelitian ini digunakan 3 hal dalam pengumpulan data yaitu 1. Teknik Wawancara (Penelitian ini dapat menggunakan teknik wawancara langsung dengan menggunakan beberapa model rol dalam penelitian dimana informan penelitian sebelumnya telah dipilih agar diperoleh hasil yang valid dengan membangun komunikasi dan

interaksi untuk memperoleh informasi yang menyeluruh sesuai dengan yang diharapkan.) 2. Pengumpulan dokumen (Pengumpulan dokumen yang dimaksud apabila diperlukan untuk menambah keabsahan data yang diperoleh melalui arsip data mengenai informasi kepemimpinan perempuan di lingkungan universitas.) 3. Observasi (Observasi dilakukan untuk menjawab permasalahan penelitian dengan cara memperoleh gambaran yang nyata tentang suatu kejadian dalam masalah penelitian.)

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data *Grounded Theory Analysis*, dimana dalam penelitian ini akan menguraikan kembali suatu permasalahan yang ada dengan menggunakan teori untuk menjawab permasalahan yang ada dan menyelesaikan permasalahan tersebut, kemudian menentukan suatu keputusan untuk menarik kesimpulan dari permasalahan yang ada. Penelitian ini menggunakan analisis data yang dikemukakan oleh Milles dan Huberman. (Thalib 2022)

1. Reduksi Data (Langkah awal dalam mereduksi data yaitu melakukan penyuntingan dan penyederhanaan data yang diperoleh melalui wawancara dan observasi dimana

data yang diperoleh masih bersifat kompleks. Dengan mereduksi data maka data yang ada akan tampak semakin sederhana dan sesuai dengan fokus permasalahan yang ada.)

2. Penyajian Data (Tahap ini merupakan proses penyajian hasil data yang telah dikelompokkan melalui tahap awal mereduksi data dengan cara menyajikan data yang perencanaannya telah sistematis dan tersusun rapi.)

3. Penarikan kesimpulan (Setelah melakukan penyederhanaan data dan mengelompokkan data secara sistematis dan tersusun maka akan diperoleh simpulan dari permasalahan yang ada beserta solusi yang diharapkan dari awal penelitian ini.)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini sudah dilakukan di Universitas Muhammadiyah Bengkulu, Dari penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode penelitian Kualitatif Deskriptif dengan menggunakan Pendekatan Enografi, dengan menggunakan Observasi, Wawancara dan dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data. Metode analisis yang digunakan adalah Teknik

Analisis Data Grounded Theory, dengan demikian memperoleh 3 poin penting dalam penelitian ini

Dalam struktur kepemimpinan organisasi di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UM Bengkulu sudah menerapkan dan menjunjung tinggi kesetaraan gender baik dalam pengambilan keputusan maupun kedudukan struktural yang sama bagi laki-laki dan perempuan. Hal ini terlihat jelas dari jumlah laki dan perempuan yang terlibat dalam organisasi.

Struktur kepemimpinan organisasi di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UM Bengkulu, dimana pada data yang diperoleh jumlah laki-laki dan perempuan dalam suatu struktur kepemimpinan sangat signifikan dapat menjelaskan bahwa poin 5 sudah terimplementasi dalam Tujuan Pembangunan Berkelanjutan yaitu kesetaraan gender dalam struktur kepemimpinan ormawa di fakultas ilmu sosial dan ilmu politik UM Bengkulu.

Dengan terimplementasinya kesetaraan gender dalam struktur

kepemimpinan organisasi kemahasiswaan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UM Bengkulu, maka berarti pula penerapan Kesetaraan Gender dalam Kepemimpinan Organisasi Kemahasiswaan termasuk dalam kategori tinggi. Kepemimpinan telah menciptakan kesetaraan gender dalam organisasi, yaitu mahasiswa laki-laki dan perempuan telah merasakan dan menduduki jabatan sebagai ketua dan wakil di setiap organisasi kemahasiswaan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UM Bengkulu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kesetaraan gender

Ada 8 faktor yang mempengaruhi Kesetaraan Gender dalam Kepemimpinan Organisasi Kemahasiswaan, yaitu Nilai-nilai kepemimpinan, Kepercayaan terhadap Keanggotaan, komunikasi yang baik, kepentingan yang sama bagi laki-laki dan perempuan, Memiliki pengetahuan yang sama dan sudut pandang yang sama dalam kesetaraan, memiliki tujuan yang sama, struktur dan pola organisasi yang baik, serta pengaruh dan

pengaruh yang tinggi terdapat pada pengaruh teknologi. Hal ini membuktikan bahwa mahasiswa perempuan mampu menyelesaikan tugas, dan mematahkan stigma kepemimpinan tidak lebih baik dari laki-laki. Penelitian ini juga menggunakan Teori Fungsionalisme Struktural dengan konsep AGIL yang sangat cocok untuk menyelesaikan permasalahan dalam penelitian ini karena teori dalam konsep ini menekankan pada

a. Adaptasi, bagaimana peran kampus dalam membantu mewujudkan hal tersebut dan bagaimana mahasiswi dalam organisasi kampus mampu menjadi pemimpin.

b. *Goal Attainment*, Sebagai suatu sistem yang ada dalam upaya perwujudan ini berdasarkan pada 17 tujuan pembangunan berkelanjutan yang telah dirumuskan.

c. Integrasi: Perempuan dituntut untuk menjadi poros bagi perempuan lain, khususnya dalam kepemimpinan, untuk mencapai kesetaraan gender yang diharapkan.

d. Latensi/Latency yang dalam konsep

ini akan mengubah pola-pola yang ada dalam masyarakat dan bahkan memperbarui pola-pola dengan memberikan pemahaman bahwa perempuan merupakan komponen terpenting dalam pengambilan keputusan dalam kepemimpinan.

Berikut data yang dapat disertakan terkait perwujudan gender.

Beberapa data pendukung dalam penelitian ini berupa data jumlah laki-laki dan perempuan yang terlibat dalam struktur kepemimpinan ormawa di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UM Bengkulu, meliputi

Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Laki-laki: 10

Perempuan: 12

Dewan Perwakilan Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Laki-laki: 2 orang

Perempuan: 7 orang

Himpunan Mahasiswa Sosiologi

Laki-laki: 9 orang

Perempuan: 14 orang

Himpunan Mahasiswa Ilmu Komunikasi

Laki-laki: 20 orang

Perempuan: 33 orang

Himpunan Mahasiswa Administrasi Publik

Laki-laki: 25 orang
Perempuan: 37 orang
Dari keseluruhan jumlah laki-laki dan perempuan yang terlibat dalam kepemimpinan organisasi kemahasiswaan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UM Bengkulu, terlihat bahwa perempuan sedikit lebih dominan dalam menduduki jabatan struktural. Hal ini dapat dikatakan bahwa keterlibatan perempuan sangat digalakkan oleh pihak kampus guna mewujudkan kampus yang ramah gender dan mendorong terwujudnya tujuan pembangunan berkelanjutan poin ke-5.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan etnografi melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data yang dilakukan dengan menggunakan *Grounded Theory Analysis* menghasilkan tiga poin utama:

1. Implementasi Kesetaraan Gender: Struktur kepemimpinan organisasi kemahasiswaan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UM Bengkulu telah menerapkan kesetaraan gender.

Jumlah laki-laki dan perempuan dalam kepemimpinan hampir setara, mendukung Tujuan Pembangunan Berkelanjutan poin 5 tentang kesetaraan gender.

2. Capaian Tinggi dalam Kesetaraan Gender: Kesetaraan gender dalam kepemimpinan organisasi kemahasiswaan di FISIP UM Bengkulu sangat baik. Mahasiswa laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk menduduki jabatan ketua dan wakil ketua di setiap organisasi kemahasiswaan.
3. Faktor Penentu Kesetaraan Gender: Terdapat delapan faktor utama yang mempengaruhi kesetaraan gender dalam kepemimpinan ormawa, yaitu nilai-nilai pemimpin, kepercayaan terhadap anggota, komunikasi yang efektif, kepentingan bersama, pengetahuan dan pandangan yang seimbang, tujuan bersama, struktur dan pola organisasi yang baik, serta pengaruh teknologi. Faktor-faktor tersebut menunjukkan kemampuan kepemimpinan mahasiswa perempuan, sehingga

menghilangkan stigma bahwa kepemimpinan perempuan kurang efektif. Teori Pendukung: Penelitian ini menggunakan Teori Fungsionalisme Struktural dengan konsep AGIL (Adaptasi, Pencapaian Tujuan, Integrasi, Latensi) untuk mendukung analisis, menjelaskan bagaimana kampus dan sistem mendukung kesetaraan gender dalam kepemimpinan mahasiswa. Data Pendukung: Data menunjukkan bahwa perempuan sedikit lebih dominan dalam struktur kepemimpinan organisasi mahasiswa di FISIP UM Bengkulu, dengan sebaran data pada (tabel 1). Hal ini menunjukkan bahwa kampus mendorong keterlibatan perempuan dalam mencapai kesetaraan gender, sesuai dengan tujuan pembangunan berkelanjutan poin 5.

KESIMPULAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan etnografi melalui observasi, wawancara dan

dokumentasi. Analisis data yang dilakukan dengan menggunakan Grounded Theory Analysis menghasilkan tiga poin utama:

1. Implementasi Kesetaraan Gender: Struktur kepemimpinan organisasi kemahasiswaan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) UM Bengkulu telah menerapkan kesetaraan gender. Jumlah laki-laki dan perempuan dalam kepemimpinan hampir setara, mendukung Tujuan Pembangunan Berkelanjutan poin 5 tentang kesetaraan gender.
2. Capaian Tinggi dalam Kesetaraan Gender: Kesetaraan gender dalam kepemimpinan organisasi kemahasiswaan di FISIP UM Bengkulu sangat baik. Mahasiswa laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk menduduki jabatan ketua dan wakil ketua di setiap organisasi kemahasiswaan.
3. Faktor Penentu Kesetaraan Gender: Terdapat delapan faktor utama yang mempengaruhi kesetaraan gender dalam kepemimpinan ormawa, yaitu nilai-nilai pemimpin,

kepercayaan terhadap anggota, komunikasi yang efektif, kepentingan bersama, pengetahuan dan

pandangan yang seimbang, tujuan bersama, struktur dan pola organisasi yang baik, serta pengaruh teknologi. Faktor-faktor tersebut menunjukkan kemampuan kepemimpinan mahasiswa perempuan, sehingga menghilangkan stigma bahwa kepemimpinan perempuan kurang efektif. Teori Pendukung: Penelitian ini menggunakan Teori Fungsionalisme Struktural dengan konsep AGIL (Adaptasi, Pencapaian Tujuan, Integrasi, Latensi) untuk mendukung analisis, menjelaskan bagaimana kampus dan sistem mendukung kesetaraan gender dalam kepemimpinan mahasiswa. Data Pendukung: Data menunjukkan bahwa perempuan sedikit lebih dominan dalam struktur kepemimpinan organisasi mahasiswa di FISIP UM Bengkulu, dengan sebaran data pada. Hal ini menunjukkan bahwa kampus mendorong keterlibatan perempuan

dalam mencapai kesetaraan gender, sesuai dengan tujuan pembangunan berkelanjutan poin 5.

SARAN

1. Peningkatan Program Pelatihan dan Pengembangan: Kampus dapat menyediakan lebih banyak pelatihan dan program pengembangan keterampilan kepemimpinan khusus bagi mahasiswa perempuan untuk mempertahankan dan meningkatkan kesetaraan gender. Ini akan membantu mereka menjadi lebih percaya diri dan kompeten dalam peran kepemimpinan.
2. Menyebarkan Kesadaran Gender: Menyelenggarakan seminar, lokakarya, dan diskusi terbuka tentang kesetaraan gender dan pentingnya peran perempuan dalam kepemimpinan untuk meningkatkan kesadaran dan penerimaan di kalangan mahasiswa dan staf akademik.
3. Mentoring dan Pembinaan: Program mentoring yang melibatkan para pemimpin senior, baik pria maupun wanita, dapat

membantu mahasiswa baru memahami dinamika kepemimpinan dan pentingnya kesetaraan gender. Mentoring ini memberikan panduan praktis dan dukungan moral.

4. **Evaluasi dan Pemantauan Berkelanjutan:** Melakukan evaluasi dan pemantauan berkelanjutan terhadap kebijakan dan praktik kesetaraan gender di kampus. Hasil evaluasi digunakan untuk membuat penyesuaian dan perbaikan yang diperlukan dalam kebijakan dan praktik yang ada.

5. **Memperkuat Kebijakan Kesetaraan Gender:** Kampus perlu memastikan bahwa kebijakan kesetaraan gender tidak hanya ada di atas kertas, tetapi juga diterapkan dalam setiap aspek kehidupan

kampus, termasuk rekrutmen, promosi, dan pengambilan keputusan.

6. **Memfasilitasi Diskusi Terbuka:** Dorong diskusi terbuka antara mahasiswa laki-laki dan perempuan untuk memahami perspektif dan tantangan masing-masing yang dihadapi oleh masing-masing gender. Ini akan membantu mengurangi stereotip dan membangun kerja sama yang lebih baik.

7. **Penggunaan Teknologi:** Tingkatkan penggunaan teknologi untuk mendukung kesetaraan gender, seperti platform daring untuk pelatihan kepemimpinan, forum diskusi, dan jaringan dukungan, sehingga akses ke sumber daya menjadi lebih inklusif

DAFTAR PUSTAKA

- Bakhri, M. S. (2020). *Tujuan Pembangunan Berkelanjutan dan Covid-19*. 1(1), 13–32. https://www.researchgate.net/publication/343987667_Tujuan_Pembangunan_Berkelanjutan_dan_Covid-19_Tinjauan_Pilar_Lingkungan_Studi_Kasus_Indonesia
- bidin A. (2017). Pedoman Kemahasiswaan UM Bengkulu. *Pedoman Kemahasiswaan*, 4(1), 9–15.
- Da Meisa, E. A., & Anzari, P. P. (2021). Perspektif feminisme dalam kepemimpinan perempuan di Indonesia. *Jurnal Integrasi Dan Harmoni Inovatif Ilmu-Ilmu Sosial (JIHIS)*, 1(6), 711–719. <https://doi.org/10.17977/um063v1i6p711-719>
- Di, P., & Tinggi, P. (2022). *KESETARAAN GENDER TERHADAP PEREMPUAN DALAM BIDANG*. 13(2), 339–347.
- Fajarni, S. (2020). Integrasi Tipologi Paradigma Sosiologi George Ritzer dan Margaret M. Poloma. *Jurnal Sosiologi Agama Indonesia (JSAI)*, 1(2), 132–147. <https://doi.org/10.22373/jsai.v1i2.554>
- Farqi, A. F. (2023). *Kesetaraan Gender Di Area Kampus Universitas Jember*. 3(4).
- Indriyany, I. A., Hikmawan, M. D., & Utami, W. K. (2021). Gender dan Pendidikan Tinggi: Studi tentang Urgensitas Kampus Berperspektif Gender. *JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 6(1), 55–72. <https://doi.org/10.14710/jiip.v6i1.9376>
- Judiasih, S. D., & Padjadjaran, U. (2022). *IMPLEMENTASI KESETARAAN GENDER DALAM BEBERAPA ASPEK KEHIDUPAN BERMASYARAKAT DI INDONESIA Pasal 28 I ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD Tahun biasa disebut jenis kelamin . Padahal , gender dan jenis kelamin adalah hal. 5, 284–302.*
- Larashati. (2022). Ketimpangan Dan Peningkatan Kesetaraan Gender Dalam Sdgs (Sustainable Development Goals). *Jurnal Sains Edukatika Indonesia*, 4(2), 55–61.
- Peradaban, J., Vol, I., & Maret, N. (2023). 2,3,4,5. 6(1), 1–18.
- Raho, B. (2012). Teori Sosiologi Modern Revisi. In *Prestasi Pustaka*. http://repository.uinmataram.ac.id/1024/1/Pengantar_Studi_Konflik_Sosial_Sebuah_Tinjauan_Teoritis.pdf
- Sagala, S. (2022). Jurnal Pendidikan dan Konseling. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4, 1349–1358.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suhada, D. N. (2021). Feminisme dalam Dinamika Perjuangan Gender di Indonesia. *Indonesian Journal of Sociology, Education, and Development*, 3(1), 15–27. <https://doi.org/10.52483/ijsted.v3i1.42>
- Susanti, A. (2012). Kesetaraan Gender Di Indonesia. *Gender Issue*, 66(December), 37–39.
- Thalib, M. A. (2022). Pelatihan Analisis Data Model Miles Dan Huberman Untuk Riset Akuntansi Budaya. *Madani: Jurnal Pengabdian Ilmiah*, 5(1), 23–33.

- <https://doi.org/10.30603/md.v5i1.2581>
- Turama, A. R. (2016). Formulasi Teori Fungsionalisme Struktural Talcott Parsons. *PENGARUH PENGGUNAAN PASTA LABU KUNING (Cucurbita Moschata) UNTUK SUBSTITUSI TEPUNG TERIGU DENGAN PENAMBAHAN TEPUNG ANGKAK DALAM PEMBUATAN MIE KERING*, 15(1), 165–175. <https://core.ac.uk/download/pdf/196255896.pdf>
- Unique, A. (2016). *Sejarah FISIP, Dr Juliana Kurniawati M.Si. 0*, 1–23.
- Bakhri, M. S. (2020). *Tujuan Pembangunan Berkelanjutan dan Covid-19*. 1(1), 13–32. https://www.researchgate.net/publication/343987667_Tujuan_Pembangunan_Berkelanjutan_dan_Covid-19_Tinjauan_Pilar_Lingkungan_Studi_Kasus_Indonesia
- bidin A. (2017). Pedoman Kemahasiswaan UM Bengkulu. *Pedoman Kemahasiswaan*, 4(1), 9–15.
- Da Meisa, E. A., & Anzari, P. P. (2021). Perspektif feminisme dalam kepemimpinan perempuan di Indonesia. *Jurnal Integrasi Dan Harmoni Inovatif Ilmu-Ilmu Sosial (JIHIS)*, 1(6), 711–719. <https://doi.org/10.17977/um063v1i6p711-719>
- Di, P., & Tinggi, P. (2022). *KESETARAAN GENDER TERHADAP PEREMPUAN DALAM BIDANG*. 13(2), 339–347.
- Fajarni, S. (2020). Integrasi Tipologi Paradigma Sosiologi George Ritzer dan Margaret M. Poloma. *Jurnal Sosiologi Agama Indonesia (JSAI)*, 1(2), 132–147. <https://doi.org/10.22373/jsai.v1i2.554>
- Farqi, A. F. (2023). *Kesetaraan Gender Di Area Kampus Universitas Jember*. 3(4).
- Indriyany, I. A., Hikmawan, M. D., & Utami, W. K. (2021). Gender dan Pendidikan Tinggi: Studi tentang Urgensitas Kampus Berperspektif Gender. *Jiip: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 6(1), 55–72. <https://doi.org/10.14710/jiip.v6i1.9376>
- Judiasih, S. D., & Padjadjaran, U. (2022). *IMPLEMENTASI KESETARAAN GENDER DALAM BEBERAPA ASPEK KEHIDUPAN BERMASYARAKAT DI INDONESIA Pasal 28 I ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD Tahun biasa disebut jenis kelamin . Padahal , gender dan jenis kelamin adalah hal. 5*, 284–302.
- Larashati. (2022). Ketimpangan Dan Peningkatan Kesetaraan Gender Dalam Sdgs (Sustainable Development Goals). *Jurnal Sains Edukatika Indonesia*, 4(2), 55–61.
- Peradaban, J., Vol, I., & Maret, N. (2023). 2,3,4,5. 6(1), 1–18.
- Raho, B. (2012). Teori Sosiologi Modern Revisi. In *Prestasi Pustaka*. http://repository.uinmataram.ac.id/1024/1/Pengantar_Studi_Konflik_Sosial_Sebuah_Tinjauan_Teoritis.pdf
- Sagala, S. (2022). Jurnal Pendidikan dan Konseling. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4, 1349–1358.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

- Suhada, D. N. (2021). Feminisme dalam Dinamika Perjuangan Gender di Indonesia. *Indonesian Journal of Sociology, Education, and Development*, 3(1), 15–27. <https://doi.org/10.52483/ijsted.v3i1.42>
- Susanti, A. (2012). Kesetaraan Gender Di Indonesia. *Gender Issue*, 66(December), 37–39.
- Thalib, M. A. (2022). Pelatihan Analisis Data Model Miles Dan Huberman Untuk Riset Akuntansi Budaya. *Madani: Jurnal Pengabdian Ilmiah*, 5(1), 23–33. <https://doi.org/10.30603/md.v5i1.2581>
- Turama, A. R. (2016). Formulasi Teori Fungsionalisme Struktural Talcott Parsons. *PENGARUH PENGGUNAAN PASTA LABU KUNING (Cucurbita Moschata) UNTUK SUBSTITUSI TEPUNG TERIGU DENGAN PENAMBAHAN TEPUNG ANGKAK DALAM PEMBUATAN MIE KERING*, 15(1), 165–175. <https://core.ac.uk/download/pdf/196255896.pdf>
- Unique, A. (2016). *Sejarah FISIP, Dr Juliana Kurniawati M.Si. 0*, 1–23.
- Bakhri, M. S. (2020). *Tujuan Pembangunan Berkelanjutan dan Covid-19*. 1(1), 13–32. https://www.researchgate.net/publication/343987667_Tujuan_Pembangunan_Berkelanjutan_dan_Covid-19_Tinjauan_Pilar_Lingkungan_Studi_Kasus_Indonesia
- bidin A. (2017). Pedoman Kemahasiswaan UM Bengkulu. *Pedoman Kemahasiswaan*, 4(1), 9–15.
- Da Meisa, E. A., & Anzari, P. P. (2021). Perspektif feminisme dalam kepemimpinan perempuan di Indonesia. *Jurnal Integrasi Dan Harmoni Inovatif Ilmu-Ilmu Sosial (JIHI3S)*, 1(6), 711–719. <https://doi.org/10.17977/um063v1i6p711-719>
- Di, P., & Tinggi, P. (2022). *KESETARAAN GENDER TERHADAP PEREMPUAN DALAM BIDANG*. 13(2), 339–347.
- Fajarni, S. (2020). Integrasi Tipologi Paradigma Sosiologi George Ritzer dan Margaret M. Poloma. *Jurnal Sosiologi Agama Indonesia (JSAI)*, 1(2), 132–147. <https://doi.org/10.22373/jsai.v1i2.554>
- Farqi, A. F. (2023). *Kesetaraan Gender Di Area Kampus Universitas Jember*. 3(4).
- Indriyany, I. A., Hikmawan, M. D., & Utami, W. K. (2021). Gender dan Pendidikan Tinggi: Studi tentang Urgensitas Kampus Berperspektif Gender. *Jiip: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 6(1), 55–72. <https://doi.org/10.14710/jiip.v6i1.9376>
- Judiasih, S. D., & Padjadjaran, U. (2022). *IMPLEMENTASI KESETARAAN GENDER DALAM BEBERAPA ASPEK KEHIDUPAN BERMASYARAKAT DI INDONESIA Pasal 28 I ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD Tahun biasa disebut jenis kelamin . Padahal , gender dan jenis kelamin adalah hal. 5*, 284–302.
- Larashati. (2022). Ketimpangan Dan Peningkatan Kesetaraan Gender Dalam Sdgs (Sustainable Development Goals). *Jurnal Sains Edukatika Indonesia*, 4(2), 55–61.

- Peradaban, J., Vol, I., & Maret, N. (2023). 2,3,4,5. 6(1), 1–18.
- Raho, B. (2012). Teori Sosiologi Modern Revisi. In *Prestasi Pustaka*.
[http://repository.uinmataram.ac.id/1024/1/Pengantar Studi Konflik Sosial Sebuah Tinjauan Teoritis.pdf](http://repository.uinmataram.ac.id/1024/1/Pengantar%20Studi%20Konflik%20Sosial%20Sebuah%20Tinjauan%20Teoritis.pdf)
- Sagala, S. (2022). Jurnal Pendidikan dan Konseling. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4, 1349–1358.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suhada, D. N. (2021). Feminisme dalam Dinamika Perjuangan Gender di Indonesia. *Indonesian Journal of Sociology, Education, and Development*, 3(1), 15–27.
<https://doi.org/10.52483/ijsted.v3i1.42>
- Susanti, A. (2012). Kesetaraan Gender Di Indonesia. *Gender Issue*, 66(December), 37–39.
- Thalib, M. A. (2022). Pelatihan Analisis Data Model Miles Dan Huberman Untuk Riset Akuntansi Budaya. *Madani: Jurnal Pengabdian Ilmiah*, 5(1), 23–33.
<https://doi.org/10.30603/md.v5i1.2581>
- Turama, A. R. (2016). Formulasi Teori Fungsionalisme Struktural Talcott Parsons. *PENGARUH PENGGUNAAN PASTA LABU KUNING (Cucurbita Moschata) UNTUK SUBSTITUSI TEPUNG TERIGU DENGAN PENAMBAHAN TEPUNG ANGKAK DALAM PEMBUATAN MIE KERING*, 15(1), 165–175.
<https://core.ac.uk/download/pdf/196255896.pdf>
- Unique, A. (2016). *Sejarah FISIP, Dr Juliana Kurniawati M.Si. 0*, 1–23.