

Kesetaraan Dan Keadilan Gender Dalam Jabatan Struktural Tahun 2013

Oleh:

(Bondan Prasetyo¹ Drs. Purwoko MS, ²Dra. Fitriyah, MA)

Jurusan Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas
Diponegoro
Jl. Prof. H. Soedarto, SH, Tembalang, Semarang, Kotak Pos 1269
Website: <http://www.fisip.undip.ac.id/> Email: fisip@undip.ac.id

ABSTRACT

The title of this thesis is Equality and Justice Gender In Structural Position: Practice Study of Gender Equality and Justice in the Structural Position Head of Department in the City of Semarang. This background of research because of the emergence of the phenomenon where women served in the department head very slightly from year to year. Head of Department a structural position that can be occupied by women and men and have the same opportunities for structural department head positions. In article 62 of Law No.22/2009 of department is headed by a department head appointed by the regional head (mayor) of the civil servants who meet the above requirement proposed secretary regional. Government Regulation No.100/2000 amended by the Government Regulation No.13/2003 on structural position is a position that shows the duties, responsibilities, powers, and privileges of a civil servant in order to lead an organizational unit of the state. Local regulation No.3/2010 about structural positions mentioned requirement that the placement officer echelons II structure through Fit and proper test. With the existing regulations, women and men have equal opportunities and opportunities. But women still occupy fewer positions department heads. The problem formulation presented in this study is "What are the chances of women in charge of structural positions in the head office". The Authors in conducting this study is used descriptive analytic methods and techniques of data taken is interview, observation and documentation. Data processing is done by the model provide a list of interview questions, review documents and literature sources. From the results of the research are made known, the lack of human resources of women who are experts in the appropriate field and there are factors that previous leaders proximity.

Key word: Equality and Justice, opportunities of women, and Head Of Department

PENDAHULUAN

Jabatan internal sebuah organisasi pemerintah yang ada di pusat maupun yang ada di daerah memiliki tujuan yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat dan menjalankan program kegiatan pemerintah yang sudah tersusun untuk mensejahterakan masyarakat.

Di dalam Undang-undang nomer 22 tahun 2009 pasal 62 dinas ialah unsur sebagai pelaksana pemerintah daerah, dinas dipimpin oleh kepala dinas yang diangkat oleh kepala daerah dari pegawai negeri sipil yang memenuhi persyaratan atas usulan Seketaris Daerah, dan kepala dinas bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui Seketaris daerah.

Pemerintah Kota Semarang memiliki jumlah pegawai negeri sipil (PNS) sejumlah 15.658 orang, yang terdiri dari jumlah pegawai negeri sipil kaum laki-laki sejumlah 7.316 orang, dan jumlah pegawai negeri sipil kaum perempuan sejumlah 8.342 orang (Data Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang bulan September tahun 2012).

Banyaknya jabatan struktural atau dinas-dinas Satuan Kinerja Perangkat Daerah (SKPD) yang ada di pemerintah kota Semarang, banyak yang diduduki atau banyak yang dijabat oleh kaum laki-laki, sedangkan kaum perempuan didalam pengisian jabatan struktural atau menduduki jabatan kepala dinas masih sangat terbatas atau masih sangat sedikit. Dari data Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Semarang tahun 2012 bulan September, kaum laki-laki mengisi jabatan dinas sejumlah 15 orang, sedangkan kaum perempuan hanya mengisi jabatan dinas sejumlah empat orang dari jumlah 19 semua dinas-dinas yang ada di jabatan struktural Pemerintah Kota Semarang.

Metode Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui peluang kaum perempuan dalam kesempatan pengisian jabatan struktural di kepala dinas yang ada di Pemerintah Kota Semarang.

Tipe penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk menjelaskan peluang kaum perempuan dalam kesempatan pengisian jabatan struktural di kepala dinas yang ada di Pemerintah Kota Semarang.

Dalam penelitian ini yang merupakan sumber informasi adalah anggota Baperjakat Kota Semarang (Sekretaris BKD, Kepala BKD, Kabid Pengembangan Pegawai), kepala dinas yang dijabat oleh kaum perempuan (Kepala Dinas Pertanian, Kepala Dinas Koperasi UMKM), dan Kepala Dinas Pariwisata.

Teknik Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara dengan anggota baperjakat, sekretaris baperjakat, kepala dinas yang dijabat oleh kaum perempuan, dan Kasi Bimbingan Masyarakat Dinas Pariwisata Kota Semarang.

Adapun lokasi penelitian adalah di Badan Kepegawaian Daerah dan di dinas-dinas yang dipimpin oleh kaum perempuan, dengan teknik kualitatif deskriptif dalam mengkaji peluang perempuan didalam kesempatan pengisian jabatan kepala dinas Kota Semarang.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Jabatan Struktural Kota Semarang

Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2003, jabatan struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara. Pada Peraturan Daerah (Perda) No 3 Tahun 2010 tentang Persyaratan menduduki Jabatan Struktural disebutkan bahwa penempatan atau pengangkatan pejabat struktur eselon II melalui Fit and proper test.

Jabatan Struktural di Pemerintah Kota Semarang setiap periode mengalami naik turun didalam jumlah eselon yang ada. Jabatan Struktural yang mengalami jumlah naik turun dari eselon II, III dan eselon IV. Berikut jumlah eselon II, III dan IV periode 2010-2013:

- a. Eselon II pada tahun 2010 sejumlah 35 orang, tahun 2011 sejumlah 38 orang, tahun 2012 sejumlah 37 orang, dan pada tahun 2013 sejumlah 36 orang.
- b. Eselon III di Pemerintah Kota Semarang pada tahun 2010 sejumlah 201 orang, tahun 2011 sejumlah 195 orang, tahun 2012 sejumlah 203 orang, dan pada tahun 2013 sejumlah 200 orang.
- c. Eselon IV di Pemerintah Kota Semarang pada tahun 2010 sejumlah 1654 orang, tahun 2011 sejumlah 1689 orang, tahun 2012 sejumlah 1586 orang, dan pada tahun 2013 sejumlah 1559 orang.

Pegawai negeri sipil (PNS) perempuan yang menjabat jabatan Struktural di Pemerintah Kota Semarang dari jabatan eselon II, III dan eselon IV. Berikut jumlah eselon II, III dan IV periode 2010-2013:

- a. Jabatan eselon II pada tahun 2010 sejumlah delapan orang, tahun 2011 sejumlah sembilan orang, pada tahun 2012 dan 2013 sejumlah 10 orang.
- b. Jabatan eselon III pada tahun 2010 sejumlah 54 orang, tahun 2011 sejumlah 45 orang, pada tahun 2012 dan 2013 sejumlah 49 orang.
- c. Jabatan eselon IV tahun 2010 sejumlah 602 orang, tahun 2011 sejumlah 653 orang, pada tahun 2012 sejumlah 618 dan tahun 2013 sejumlah 694 orang.

Berdasarkan data diatas pegawai negeri sipil (PNS) perempuan di dalam jabatan eselon II tahun 2010-2013 yang menjabat, terdiri dari: delapan (8) orang pada tahun 2010 (0,25%), sembilan (9) orang pada tahun 2011 (0,75%), 10 orang pada tahun 2012 (0,75%), dan 10 orang pada tahun 2013 (0,75%). Sedangkan untuk jabatan eselon III pegawai negeri sipil (PNS) perempuan yang menjabat dari tahun 2010-2013, terdiri dari: 54 orang pada tahun 2010 (tidak sampai dari 0,75%), 45 orang pada tahun 2011 (tidak sampai dari 0,75%), 49 orang pada tahun 2012 (0,75%), dan 49 orang pada tahun 2013 (0,75%). Di dalam jabatan eselon IV pegawai negeri sipil (PNS) perempuan yang menjabat dari tahun 2010-2013, terdiri dari: 602 orang, 653 orang, 618 orang, dan 694 orang.

Dari data diatas, sedikitnya jumlah pegawai negeri sipil (PNS) perempuan yang menjabat di dalam jabatan struktural kepala dinas (Eselon II) di Pemerintah Kota Semarang memiliki faktor berikut:

1. Kurangnya sumber daya manusia (SDM) terutama kaum perempuan yang tidak ahli di bidang teknis.
2. Belum adanya program Pemerintah Kota Semarang untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia (SDM) untuk kaum perempuan yang sesuai ahli di bidang teknis.
3. Masih sangat sedikit kaum perempuan yang memiliki lobi untuk menjabat atau memimpin sebagai kepala dinas di pemerintah Kota Semarang.

Selain faktor objektif yang ada diatas, diakui oleh informan yang bersangkutan. Adanya faktor kedekatan dengan pemimpin. Artinya seseorang dekat dengan pemimpin, akan semakin besar peluang untuk direkomendasikan untuk menjabat sebagai kepala dinas, karena berperan penting yang sebelum dan sesudah menjabat di kepala dinas. Selain kedekatan dengan pemimpin, juga adanya faktor kedekatan dengan Walikota.

Di dalam pada PP No 12 Tahun 2003 disebutkan, setiap pegawai negeri sipil (PNS), yang ingin menjabat jabatan struktural kepala dinas, harus mengikuti persyaratan kepangkatan sebagai berikut:

1. Syarat Kepangkatan
 - a) Berstatus pegawai negeri sipil (PNS).
 - b) Serendah-rendah memiliki kepangkatan satu (1) di tingkat jenjang kepangkatan yang bawah dan yang sudah ditentukan.
 - c) Semua pegawai negeri sipil (PNS) harus memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang sudah ditentukan.
 - d) Semua unsur di dalam penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam dua (2) tahun terakhir.
 - e) Memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan.
 - f) Sehat jasmani dan rohani.
2. Di samping point pertama yang diatas, perlu memperhatikan faktor sebagai berikut:
 - a. Senioritas dalam kepangkatan
 - b. Usia.
 - c. Memiliki sertifikat Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dalam jabatan, dan
 - d. Pengalaman.

Selain syarat kepangkatan dan memperhatikan faktor kepangkatan didalam pegawai negeri sipil (PNS) untuk meduduki jabatan struktural kepala dinas, juga harus memperhatikan pola rekrutmen didalam jabatan struktural kepala dinas.

Berikut pola rekrutmen jabatan struktural di kepala dinas:

- a. Adanya sistem prestasi kerja yang usul dari setiap unit kerja.
- b. Mempertimbangkan, seperti: kepangkatan, kemampuan dan kecakapan, kejujuran, disiplin dan loyalitas.
- c. Data terkumpul akan dihimpun oleh BKD yang melalui sekretaris baperjakat.
- d. Setelah data terkumpul akan dirapatkan oleh baperjakat dan akan dipresentasikan data-data dari calon kepala dinas, serta yang unggul yang akan dipilih.
- e. Kemudian akan mempertimbangkan sebagai kepala dinas.
- f. Setelah itu diusulkan dan diputuskan oleh Walikota sebagai kepala dinas.
- g. Walikota akan mengirim data kepala dinas yang terpilih ke Provinsi melalui BKD yang akan diproses.
- h. Setelah diproses oleh BKD provinsi, akan mengirim ke Gubernur calon kepala dinas yang terpilih layak atau tidak menjabat atau memimpin.

Dari sistem pola rekrutmen yang ada diatas, bisa dilihat tidak ada diskriminasi atau tidak ada perbedaan antara pegawai negeri sipil (PNS) laki-laki dengan pegawai negeri sipil (PNS) perempuan didalam jabatan struktural kepala dinas.

Setiap penempatan di dalam jabatan struktural, memungkinkan adanya ada hambatan untuk memilih pegawai negeri sipil (PNS) yang akan menduduki jabatan struktural sebagai kepala dinas. Hambatan itu antara lain:

1. Bentuk jabatan struktural yang ada di Pemerintah Kota Semarang berbentuk Piramida di dalam jenjang yang lebih tertinggi.
2. Kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM) pegawai negeri sipil (PNS) didalam pendidikan yang ahli di bidang teknis, seperti: kepala dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan, Bina Marga, dan Pengelolaan Sumber Daya Air.

Jika didalam jabatan struktural kepala dinas terdapat jabatan yang kosong, Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang berkewajiban menginformasikan kepada pegawai negeri sipil (PNS) yang mau menempati jabatan struktural kepala dinas yang kosong. Berikut cara Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Semarang didalam menginformasikan jabatan struktural kepala dinas:

- a. Memantau orang perorang terdapat jabatan struktural di kepala dinas yang kosong.
- b. Kepala dinas yang kosong akan ditunjuk dan tidak melalui sistem lelang.
- c. Memiliki data pegawai yang tepat atau yang cocok untuk menjabat sebagai kepala dinas.
- d. Setelah melalui petunjuk dan memiliki data pegawai yang akan ditempatkan sebagai kepala dinas.
- e. Data terkumpul semua, akan diolah dan dirapatkan oleh Baperjakat.
- f. Setelah diolah dan dirapatkan, kemudian diusulkan oleh Walikota.

Pegawai negeri sipil (PNS) sebelum menduduki atau menempati jabatan struktural kepala dinas, harus memiliki pengalaman terakhir sebagai berikut:

- a. Minimal pegawai negeri sipil (PNS) sudah eselon II A atau disetarakan dengan eselon III A
- b. Memiliki kompetensi pendidikan minimal harus Sarjana (S-1)
- c. Pangkat golongan terendah IV B
- d. Pernah menduduki jabatan eselon III sebanyak dua kali (2x) dan eselon II sebanyak dua kali (2x) dengan yang berbeda
- e. Test uji kelayakan (Tes PCAT)
- f. Mengikuti Diklat (Pendidikan Latihan) Pim tingkat II

1.1. Badan Pertimbangan Jabatan Dan Kepangkatan (Baperjakat)

Berikut susunan Baperjakat di Kota Semarang:

- | | |
|---------------|---|
| 1) Ketua | : Sekretaris Daerah (Sekda) Kota Semarang |
| 2) Sekretaris | : Kepala Bidang (Kabid) Pengembangan Pegawai |
| 3) Anggota | : Sekretaris Daerah (Sekda), Kepala BKD,
Sekretaris BKD, Kepala Bidang Pengembangan
Pegawai, Asisten Administrasi Pemerintahan,
Asisten Administrasi Umum, dan Kepala Inspektorat. |

Setelah Kepanitiaan Baperjakat dibentuk dan memiliki hasil persidangan didalam jabatan struktural kepala dinas, Kepanitiaan Baperjakat menyerahkan hasil persidangan ke Walikota Semarang. Berikut peran Walikota Semarang:

- a. Walikota memiliki peran sebagai Pejabat pembina kepegawaian daerah.
- b. Mengangkat dan memberhentikan pejabat struktural kepala dinas.
- c. Menerima hasil pertanggungjawaban dari kepanitiaan Baperjakat.
- d. Semua jabatan struktural di kepala dinas harus mempertanggung jawabkan kinerjanya kepada Walikota.
- e. Walikota berperan sebagai membina pegawai negeri sipil (PNS) yang ada di Pemerintah Kota Semarang.

2. Peluang Kaum Perempuan Dalam Kesempatan Pengisian Jabatan

1. Struktural Kepala Dinas

Untuk jabatan struktural eselon II dan III jumlah pegawai negeri sipil (PNS) perempuan yang menjabat jumlah persentasenya sama meskipun jabatan struktural di eselon III jumlah pegawai negeri sipil (PNS) perempuan lebih banyak dari pada jabatan struktural yang ada di Eselon II jumlah pegawai negeri sipil (PNS) perempuan sangat sedikit. Pada tahun 2010-2011 pegawai negeri sipil (PNS) perempuan yang menjabat sejumlah 54 orang (tahun 2010), dan 45 orang (tahun 2011) (jumlah prosentase tidak sampai 0,75% dari jumlah 201 (tahun 2010) dan jumlah 195 (tahun 2011) jabatan Eselon III yang ada). Pada tahun 2012-2013 pegawai negeri sipil (PNS) perempuan yang menjabat sejumlah 49 orang (jumlah prosentase hanya 0,75% dari jumlah 203 dan 200 jabatan Eselon III yang ada).

Dari data diatas, Pemerintah Kota Semarang memiliki pekerjaan rumah dimana jumlah pegawai negeri sipil (PNS) perempuan di jabatan eselon II, III, dan IV jumlahnya tidak ada setengah dari jumlah pegawai negeri sipil (PNS) laki-laki yang menjabat. Selain menjadi masalah atau problem buat Pemerintah Kota Semarang, juga menjadi masalah yang akan dihadapi kaum perempuan yang selalu terpinggirkan atau di nomer duakan oleh kaum laki-laki yang bekerja di sektor publik atau di Birokrasi.

Pegawai negeri sipil (PNS) untuk menjabat jabatan struktural kepala dinas memperoleh jenjang senioritas, dan melalui prosesiasi aturan yang ada termasuk melalui “**Tes dan Uji kelayakan**”.. Namun diakui oleh informan masih ada pembedaan laki-laki dengan kaum perempuan dibentuk oleh faktor-faktor yang dibawa sejak lahir maupun faktor-faktor sosial dan budaya.

Dari faktor-faktor tersebut, kaum laki-laki masih beranggapan bahwa kaum perempuan dianggap khas (seperti: memiliki peran kerja yang ganda didalam domestik, makhluk yang sangat lemah lembut, dan keibuan). Dengan adanya kaum perempuan yang masih dianggap khas, akan menghambat kaum perempuan untuk menduduki atau menjabat didalam jabatan di sektor publik (Birokrasi) maupun di sektor swasta.

Setiap pegawai negeri sipil (PNS) laki-laki dan pegawai negeri sipil perempuan yang menduduki atau menjabat jabatan struktural kepala dinas tidak terlepas dari syarat-syarat atau aturan yang akan menjadi kepala dinas. Berikut syarat-syarat yang akan menjabat didalam jabatan struktural di kepala dinas:

- a. Harus sudah memenuhi kepangkatan eselon ke III A menuju eselon ke II
- b. Melalui Tes dan Uji Kelayakan yang harus dijalankan
- c. Harus sesuai kompetensi yang dibutuhkan
- d. Harus ada ijin ke Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) untuk menjadi eselon II
- e. Mempunyai kinerja, etika yang baik dan tidak terkena masalah hukum yang berat maupun yang ringan

Jika tradisi atau budaya bidang-bidang yang di duduki atau dipimpin oleh laki-laki, seperti Dinas Bina marga, Dinas Kesehatan, Dinas Pendidikan, Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika, Dinas Perindustrian dan Perdagangan, Dinas Sosial, Pemuda dan Olahraga, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Dinas Kebakaran, Dinas Kebersihan dan Pertanaman, Dinas Penenerangan Jalan dan Reklame, Dinas Tata Kota dan Perumahan, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata, Dinas Pasar, Dinas Kependudukan dan Pencatatan, Dinas Kelautan dan Perikanan, dan Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air.

Faktor tradisi atau budaya yang terjadi di jabatan struktural kepala dinas akan selalu terjadi diskriminasi, jika dilihat pada tingkat pendidikan kualitas sumber daya manusia (SDM) kesetaraan dan keadilan akan berjalan.

Peluang dan kesempatan pegawai negeri sipil perempuan didalam menjabat struktural kepala dinas memiliki peluang yang sama atau setara dengan laki-laki, namun jika dilihat dari faktor kualitas pendidikan yang ada dan diskriminasi penempatan perempuan masih sangat terasa.

Pegawai negeri sipil perempuan ditempatkan pada bidang-bidang yang memiliki kerja atau beban tugas yang kecil. Seperti: Dinas Pendapatan Keuangan Aset Daerah, Dinas Kesehatan, Dinas Pertanian, Dinas Perindustrian dan Perdagangan, Dinas Koperasi UMKM, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Dinas Pendidikan, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata dan Dinas Kependudukan & Pencatatan. Dari dinas-dinas tersebut, bahwa bidang-bidang yang sangat tepat untuk diduduki atau dipimpin oleh perempuan sebagai jabatan struktural kepala dinas.

Penutup

Kesimpulan. Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 yang telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2003 dalam Jabatan Struktural tentang Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural dan Peraturan Daerah (Perda) Kota Semarang Nomor 3 Tahun 2010 tentang Persyaratan Menduduki Jabatan Struktural. Tidak ada diskriminasi atau perbedaan perlakuan pegawai negeri sipil perempuan maupun laki-laki dan memiliki kesetaraan dan keadilan yang sama dalam pengisian jabatan struktural kepala dinas. Dalam praktek yang ada, karena adanya kurangnya Sumber Daya Manusia kaum perempuan untuk bidang tertentu. Sejauh ini belum ada program pemerintah Kota Semarang untuk memperbaiki kualitas SDM untuk kaum perempuan yang sesuai ahli di bidang teknis. Faktor dari, jabatan struktural pemerintah berbentuk piramida sehingga tidak semua bisa naik ke jenjang tertinggi. Namun demikian adanya peran faktor tradisi atau budaya, dimana PNS perempuan didalam menjabat kepala dinas ditempatkan pada jenis dinas yang pekerjaan yang memiliki tanggung jawab yang kecil.

Penelitian ini juga menemukan faktor kedekatan dengan pemimpin akan semakin besar peluang untuk direkomendasikan untuk menjabat sebagai kepala dinas. Seseorang memiliki jaringan dan kedekatan yang kuat dengan Walikota, berpeluang besar dijadikan kepala dinas dan Walikota juga membutuhkan dukungan dari PNS untuk mencalonkan kembali sebagai Walikota. Peluang perempuan dalam pengisian jabatan struktural kepala dinas Kota Semarang, dalam penelitian ini dilihat dari aspek regulasi praktek. Penemuan ini (jika dilihat dari peraturan yang ada) tidak ada diskriminasi atau perbedaan, tetapi faktor kedekatan dengan pemimpin akan semakin besar peluang untuk direkomendasikan untuk menjabat sebagai kepala dinas.

Saran. Pemerintah Kota Semarang agar lebih pemeratakan kualitas sumber daya manusia terutama di dinas-dinas yang membutuhkan sesuai di bidangnya. Pemerintah Kota Semarang seharusnya menetralkan di kalangan pegawai negeri sipil untuk tidak mendukung pihak calon Walikota yang berasal dari kalangan birokrat.

Daftar Pustaka

- Budiman Arief, 1982, *Pembagian kerja secara seksual: sebuah pembahasan sosiologis tentang peran wanita didalam masyarakat*, Jakarta: PT Gramedia.
- Megawangi Ratna, 1999, *Membiarkan Berbeda: Sudut Pandang baru Tentang Relasi Gender*, Bandung: Mizan.
- Mufidah, 2010, *Bingkai Sosial Gender (Islam, Strukturisasi, & Konstruksi Sosial)*, Malang: UIN-MALIKI PRESS (Anggota IKAPI).
- Nugroho, Riant, 2008. *Gender dan Administrasi Publik (Studi tentang Kualitas Kesetaraan Gender dalam Administrasi Publik Indonesia Pasca Reformasi 1998-2002)*. Penerbit: Pustaka Pelajar.
- Siti Hariti Sastriyani, 2008. *Woman In Public Sector (Perempuan di Sektor Publik)*. Yogyakarta: Pusat Studi Wanita Universitas Gajah Mada. Penerbit: Tiara Wacana.
- Fakih Mansour, 2010, *Analisis Gender & Transformasi Sosial*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.