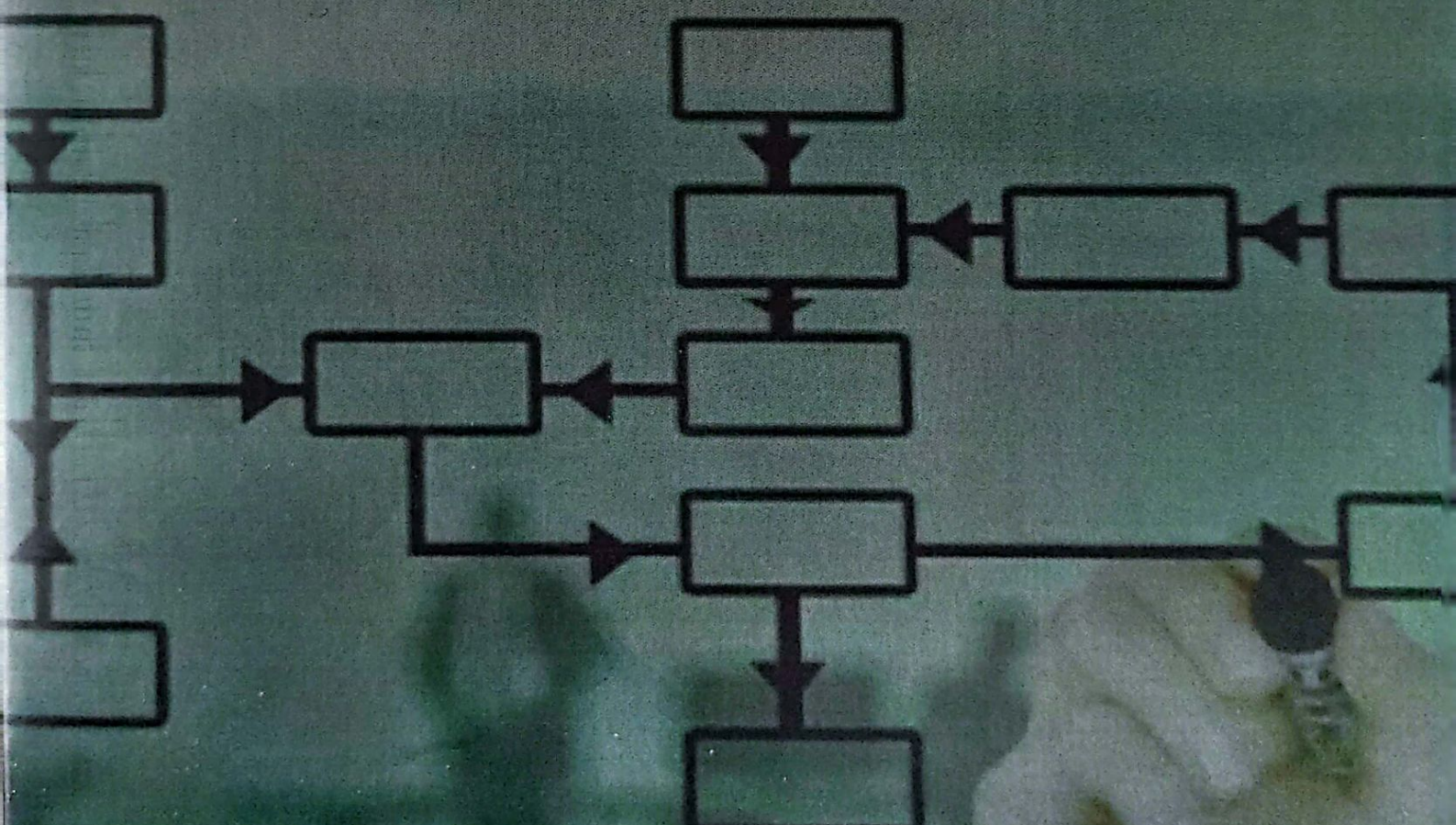




Laporan Hasil Penelitian Kelompok

Dra. Siti Masykuroh, M.Sos.I., dkk

STRUKTUR ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI DALAM PERSPERKTIF GENDER DI IAIN RADEN INTAN LAMPUNG





**STRUKTUR ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI
DALAM PERSPEKTIF GENDER DI IAIN RADEN INTAN LAMPUNG**

LAPORAN HASIL PENELITIAN KELOMPOK

Oleh :

Dra. Siti Masykuroh, M.Sos.I

Drs. M. Nursalim Malay, M.Si

Dr. Ali Abdul Wakhid, M.Si

**PUSAT PENELITIAN DAN PENERBITAN
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
IAIN RADEN INTAN LAMPUNG
2016**

Sanksi Pelanggaran Pasal 72

Undang-undang Nomor 19 Tahun 2002 Tentang Hak Cipta

1. *Barang siapa dengan sengaja dan tanpa hak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) atau Pasal 49 ayat (1) dan ayat (2) dipidana dengan pidana penjara masing-masing paling singkat 1 (satu) bulan dan / atau denda paling sedikit Rp.1.000.000,00 (satu juta), atau pidana penjara paling lama 7 (Tujuh) tahun dan / atau denda paling banyak Rp.5.000.000.000,00 (lima milyar rupiah).*
2. *Barang siapa dengan sengaja menyiarkan, memamerkan, mengedarkan, atau menjual kepada umum suatu Ciptaan atau barang hasil pelanggaran Hak Cipta atau Hak Terkait sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan / atau denda paling banyak Rp.500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).*

© Hak cipta pada pengarang

Dilarang mengutip sebagian atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini dengan cara apapun tanpa seizin penerbit, kecuali untuk kepentingan penulisan artikel atau karangan ilmiah.

Judul Buku : Struktur Organisasi Dan Kinerja Pegawai Dalam
Perspektif Gender Di IAIN Raden Intan Lampung
Penulis : Dra. Siti Masykuroh, M.Sos.I dkk
Cetakan : 2016
Pertama
Desain Cover : Tim
Layout oleh : Tim

Pusat Penelitian dan Penerbitan
Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LP2M)
IAIN Raden Intan Lampung
Jl. Letkol H. Endro Suratmin Kampus Sukarame
Telp. (0721) 780887 Bandar Lampung 35131

ISBN :

ABSTRAK

Fenomena peminggiran perempuan dalam arena public menjadi diskursus politik yang terus diperdebatkan, posisi perempuan di organisasi birokrasi dapat dikatakan memprihatinkan, Termasuk di IAIN Raden Intan Lampung. Ada beberapa persoalan penting dan mendesak untuk diketahui terutama dalam konteks pemberdayaan kaum perempuan melalui media pengarus utamaan gender di lingkungan IAIN Raden Intan Lampung. Pertama, apakah proses penyelenggaraan pendidikan di IAIN Raden Intan memperlihatkan realitas pembangunan yang berkeadilan gender? Kedua, Apakah struktur organisasi IAIN Raden Intan Lampung berperspektif gender sehingga terwujud struktur organisasi yang mengakomodasi partisipasi PNS perempuan dan laki-laki secara sama; ketiga, Apakah kemampuan PNS perempuan dapat menghasilkan kinerja pegawai yang baik.

untuk uji hipotesis kinerja pegawai dengan menggunakan teknik *proportionl random sampling*. Sedangkan untuk struktur organisasi seluruh pegawai dan dosen dipakai untuk menganalisisnya. Dengan metode Skala Rating pengumpulan data dilakukan oleh rater (penilai) dengan observasi baik langsung atau tidak langsung yang hasilnya dikuantifikasikan dalam bentuk angka penilaian. Adapun metode wawancara dipakai untuk melengkapi data dan analisis yang bersifat kualitatif. Sedangkan Studi Pustaka dan Dokumen digunakan untuk lebih penunjang data primer atau data utama yang diperoleh dari informan.

Hasilnya menunjukkan Komposisi perbandingan antara SDM Pegawai laki-laki dan perempuan dengan posisi jabatan sudah berimbangan, yaitu pegawai laki-laki ada 62,8% dan pegawai perempuan ada 37,2%, posisi jabatan pegawai laki-laki 62% dan perempuan ada 38%. Akan tetapi semakin tinggi suatu jabatan maka semakin rendah tingkat keterwakilan pegawai perempuan, pada level Kepala Bagian pegawai perempuan 33 % dibandingkan pegawai laki-laki 67% .Temuan lain yang menarik adalah Adanya perbedaan kinerja karyawan berdasarkan jenis kelamin, bahwa

karyawan perempuan memiliki kinerja yang lebih baik (rata-rata nilai = 90,07) dibandingkan karyawan laki-laki dengan rata-rata nilai = 80,07

Sedangkan untuk SDM dosen di lingkungan IAIN Raden Intan belum terjadi adanya kesetaraan gender, hal ini terlihat dari jumlah dosen laki-laki 67,3%, yang diakomodir untuk menduduki jabatan ada 76,3% dibandingkan dengan Dosen perempuan hanya ada 23,7%. Posisi jabatan tertinggi dosen perempuan hanya ada pada level wakil dekan 1 posisi dan sebagian besar ada pada posisi terbawah yaitu Sekretaris Jurusan atau Sekretaris Program Studi. Perbandingan SDM Dosen dengan jabatan Guru Besar, maka Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi menduduki urutan pertama secara persentase 12 %, selanjutnya Fakultas Tarbiyah dan Keguruan 6%, Fakultas Ushuluddin 4,5%, Fakultas Syariah dan Hukum 4%, Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam ada 3,7%. Dan jika tingkat pendidikan sebagai indikator SDM dosen, maka secara berurutan Fakultas Ushuluddin berada pada urutan pertama ada 43% dosen dengan gelar Doktor, selanjutnya Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi 35 % Dosen bergelar doktor, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan 34%, Fakultas Syariah dan Hukum 33% dan Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam 19%



**SAMBUTAN KETUA
LEMBAGA PENELITIAN DAN
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
IAIN RADEN INTAN LAMPUNG**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, kegiatan penelitian di lingkungan IAIN Raden Intan Lampung Tahun 2016, yang dilaksanakan di bawah koordinasi Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat IAIN Raden Intan Lampung dapat terlaksana dengan baik. Pelaksanaan kegiatan penelitian ini dibiayai berdasarkan Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) IAIN Raden Intan Lampung Tahun 2016.

Kami menyambut baik hasil Penelitian Kelompok yang dilaksanakan oleh saudara Dra. Siti Masykuroh, M.Sos.I dkk dengan judul *Struktur Organisasi Dan Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Gender Di IAIN Raden Intan Lampung* yang dilakukan berdasarkan SK Rektor NOMOR 311 TAHUN 2016 tanggal 20 Mei 2016 Tentang Penetapan Judul Penelitian, Nama Peneliti, Pada Penelitian Kelompok Dosen IAIN Raden Intan Lampung Tahun 2016.

Kami berharap, semoga hasil penelitian ini dapat meningkatkan mutu hasil penelitian, menambah khazanah ilmu keislaman, dan berguna serta bermanfaat bagi masyarakat dan pembangunan yang berbasis iman, ilmu, dan akhlak mulia.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Bandar Lampung, Desember 2016
Ketua Lembaga Penelitian
Dan Pengabdian Kepada Masyarakat,

Prof. Dr. H. M. Nasor, M.Si.
NIP. 195707151987031003

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kehadiran ilahi, penelitian yang berjudul : **"Struktur Organisasi dan Kinerja Pegawai Dalam Prespektif Gender di IAIN Raden Intan Lampung"** ,dapat diselesaikan meskipun tidak terlepas dari beberapa hambatan dan rintangan yang mengiringinya

Penelitian ini dapat dilaksanakan tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, dalam kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Rektor IAIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan kepercayaan dan dorongan yang bernilai.
2. Kepala Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LP2M) IAIN Raden Intan Lampung dan stafnya yang telah memberikan kesempatan dan bantuan teknis serta finansial yang sangat berarti demi lancarnya proses penelitian ini.
3. Teman sejawat dosen Fakultas Ushuluddin yang telah banyak meluangkan waktu untuk membaca dan menelaah hasil penelitian dan memberikan masukan-masukan konstruktif.
4. Bapak/Ibu Kabag/Kasubag di lingkungan IAIN Raden Intan yang telah membantu sebagai penilai kinerja pegawai pada masing-masing unit/bagiannya.
5. Segenap kolega dan rekan yang telah banyak memberikan kontribusi baik pemikiran, baik dalam bentuk saran maupun kritik, ataupun kontribusi dalam bentuk lain. Juga kepada pihak-pihak lain yang turut andil dalam memberikan informasi maupun bantuan berbagai hal demi lancarnya pelaksanaan penelitian ini.

Tiada yang dapat diberikan kepada pihak-pihak tersebut di atas selain ucapan terima kasih disertai doa semoga menjadi amal shaleh yang menjadi bekal baik untuk mengarungi kehidupan di masa mendatang.

Bandar Lampung, Oktober 2016
Peneliti,

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK	iii
SAMBUTAN KETUA LPPM.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Operasionalisasi Konsep	17
C. Rumusan Masalah	19
D. Tujuan Penelitian	19
E. Manfaat Penelitian	20
BAB II LANDASAN TEORI.....	23
A. Teori Struktur Organisasi.....	23
B. Kinerja Pegawai	31
1. Pengertian Kinerja.....	31
2. Ruang Lingkup dan Pengukuran.....	43
3. Faktor faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	44
C. Prespektif Gender	46
1. Pengertian Gender Dan Ketidakadilan Gender ...	46
2. Gender Dan Budaya Patriarkhi	59
3. Gender Sebagai Pisau Analisis	69
D. Perbedaan Kinerja Pegawai	88
E. Hipotesis	92
BAB III METODE PENELITIAN	93
A. Definisi Operasional Variable Penelitian.....	93
B. Populasi dan Sempel Penelitian	94
C. Metode Pengumpulan Data.....	95
D. Validitas dan Reliabilitas.....	98
E. Metode Analisis Data	100
BAB IV LAPORAN PENELITIAN	103

A. Orientasi Kanchah	103
B. Pelaksanaa Penelitian.....	110
1. Hasil Dan Pembahasan	110
2. Uji Coba Skala	111
3. Hasil Uji Coba Skala	114
C. Hasil Analisis Data	125
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	129
A. Kesimpulan.....	129
B. Rekomendasi	131
DAFTAR PUSTAKA	133

DAFTAR TABEL

Tabel.1 Blue print Skala Kinerja	96
Tabel.2 Hasil Validitas aitem	112
Tabel.3 SDM Dosen IAIN.....	114
Tabel.4 SDM Dosen Fakultas Tarbiyah & Keguruan	115
Tabel.5 SDM Dosen Fakultas Syariah & Hukum.....	117
Tabel.6 SDM Dosen Fakultas Ushuluddin.....	117
Tabel.7 SDM Dosen Fakultas Dakwah & Komunikasi.....	118
Tabel.8 SDM Dosen Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam	119
Tabel.9 Perbandingan SDM Dosen Pendidikan S3.....	120
Tabel.10 Distribusi Jabatan Berdasarkan jenis Kelamin.....	121
Tabel.11 SDM Pegawai	121
Tabel.12 Jabatan Struktural Pegawai.....	122
Tabel.12 Uji Normalitas Sebasaran	123
Tabel.14 Uji Homogenitas	124
Tabel.15 Klasifikasi Kinerja Pegawai	124

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seperti kebanyakan perempuan di penjuru dunia lainnya, kondisi dan posisi perempuan Indonesia di organisasi dapat dikatakan memprihatinkan. Banyak data dan fakta menunjukkan adanya kesenjangan dan diskriminasi gender dalam lembaga negara, baik lembaga politik maupun birokrasi. Laporan Pembangunan Manusia (HDR) 1995 menyebutkan bahwa sampai tahun 1995, hanya sekitar 6 persen posisi menteri di dunia dijabat oleh perempuan 14 persen.

Posisi administrasi dan manajerial di tangan perempuan; hanya 10 persen kursiparlemen diduduki perempuan (Hartiningsih dalam Kompas, 29 Juli 2002). Lebih lanjut dinyatakan, meskipun terdapat kenaikan perempuan di parlemen-parlemen nasional di 103 negara, perwakilan perempuan tidak berubah di 17 negara dan bahkan menurun di

40 negara pada periode tahun 1995 – 2000. Partisipasi perempuan di parlemen di seluruh dunia pada tahun 2000 rata-rata hanya sekitar 14 persen.

Secara yuridis arah pembangunan nasional telah diletakkan oleh Undang-undang Dasar 1945 dengan pernyataan yang berbunyi bahwa pembangunan nasional diarahkan untuk kesetaraan seluruh bangsa berdasarkan keadilan sosial bagi seluruh golongan. Namun demikian lebih dari setengah abad setelah kemerdekaan, dalam prakteknya alih-alih menciptakan keadilan sosial bagi semua golongan, pembangunan malah memperbesar lubang bagi peminggiran pihak tertentu, termasuk kaum perempuan. Akar peminggiran perempuan berasal dari relasi gender serta stereotipe patriarkhis yang memposisikan perempuan sebagai warga negara kelas dua di negaranya sendiri.¹

¹. Amelia Fauzia dkk, *Realita Dan Cita Kesetaraan Gender di UIN Jakarta*, Jakarta : McGill IAIN. 2004, hlm. 25

Selama ini pandangan masyarakat sangat kental dengan nilai-nilai patriarki, yaitu budaya yang membuat ruang gerak perempuan di wilayah domestik. Ciri yang khas dari budaya ini adalah keseluruhannya saling menopang untuk membangun budaya tersebut serta dilembagakan sehingga menjadi landasan bagi ruang gerak individu dalam masyarakat dan menjadi pandangan hidup secara umum.² Contohnya dalam bidang politik, hukum, ekonomi, pendidikan, agama. Dalam wilayah domestik, kaum laki-laki juga selalu berposisi sebagai pihak yang berkuasa. Sebaliknya pada waktu yang sama perempuan terpinggirkan karena perempuan dianggap atau diputuskan tidak layak dan tidak mampu menjadi pemimpin pada bidang-bidang tersebut. Hal ini tidak hanya pemilihan peran publik bagi laki-laki dan perempuan tetapi juga berdampak pada ketidakadilan perlakuan gender. Perempuan di ranah domestik tugasnya melayani sementara mereka sendiri tidak memiliki

². Julia Cleves Mosse, *Gender Dan Pembangunan*, Yogyakarta : Rifka Annisa dan Pustaka Pelajar, 1996, hlm. 2

kontrol atas ranah domestik karena kontrol masih berada di tangan laki-laki. Prinsip 3-M (*macak, manak, masak*) atau 3 *ur* (*dapur, sumur, kasur*) masih menjadi acuan ideal budaya masyarakat untuk menakar citra perempuan; dalam budaya ini perempuan tidak memiliki kemandirian.

Antara laki laki dan perempuan pada dasarnya memiliki perbedaan yang dapat ditinjau dari dua konsep, yaitu konsep biologis yang menekankan pada jenis kelamin, dan konsep non biologis yang menekankan yang lebih dikenal dengan konsep gender. Perbedaan atas dasar konsep biologis lebih menunjuk pada hal hal yang berkaitan dengan perbedaan fisiologis, terutama pada fungsi reproduksi, sedangkan konsep gender lebih menekankan pada perbedaan atas dasar konstruksi sosio kultural. Walaupun gender berkaitan dengan perbedaan jenis kelamin, tetapi tidak semata mata bertumpu pada perbedaan fisiologis. Tumpuan lainnya adalah perbedaan psikologis.ada dua teori untuk melihat adanya perbedaan tersebut, yaitu teori

Nature dan teori *Nurture*.² Pengikut teori *Nature* beranggapan bahwa perbedaan psikologis antara laki laki dan perempuan disebabkan oleh faktor biologis. Sedangkan pengikut teori *Nurture* beranggapan bahwa perbedaan tercipta melalui proses belajar dari lingkungan.

Sehubungan dengan itu, setiap masyarakat pada umumnya selalu diatur menurut sistem seksual atau gender system seperti halnya system reproduksinya. Secara teoritis sistem seks dapat bersifat egaliter, tetapi kenyataan yang tampil adalah dominasi pria.³ Kenyataan juga menunjukkan bahwa dari generasi ke generasi perempuan melahirkan anak dan menjadi ibu. Hal ini menunjukkan bahwa system seks merupakan susunan dimana hal hal yang bersifat biologis menjadi sesuatu yang mendasar, dan reproduksi manusia bias dipengaruhi oleh intervensi social dan biologis dalam artian yang konvensional.

² . Arif Budiman, *Pembagian kerja secara Seksual, Sebuah Pembahasan Sosiologis Tentang Wanita Dalam Masyarakat*, Jakarta : Gramedia, 1985, hlm. 89

³ . Arif Budiman, 1991

Pembagian kerja secara seksual sebenarnya bukan merupakan sesuatu yang keliru atau salah, asalkan hal itu dapat menunjukkan adanya keseimbangan. Pembagian kerja yang demikian sudah ada sejak dahulu kala, tetapi dalam operkembangannya pembedaan itu lebih mengukuhkan dominasi salah satu pihak kepada pihak lain. Oleh karena itu yang sering dijumpai adalah bahwa satu kelompok memainkan lebih dari satu peran, sedangkan kelompok lainnya tidak demikian. Sebagai contoh, perempuan masih harus juga melaksanakan pekerjaan sektor domestik, sepulang dari bekerja mencari nafkah atau bekerja di sector public. Perempuan yang demikian ini harus menanggung peran ganda. Bahlan seringkali bukan hanya peran ganda , namun menjalankan fungsi tiga karir. Suatu fungsi yang belum pernah atau tidak berlaku untuk laki laki. Tiga karir tersebut adalah karirnya sendiri, karir suami dan keberhasilan anak anaknya. Selain itu sebutan peran ganda laki

laki belum membudaya, kalau tidak dapat dikatakan masih asing.

Selanjutnya, konsekuensi adanya pembagian kerja terlihat tatkala perempuan masuk ke dalam angkatan kerja, dimana terdapat perbedaan upah dan kesempatan. Perbedaan tersebut bahkan memperoleh legitimasi dari adanya ideologi gender yang sudah dianggap baik oleh masyarakat. Di Indonesia, secara formal tidak ada perbedaan upah. Hal itu tertuang dalam berbagai peraturan hukum. Seperti Undang Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat 1, Undang Undang nomor 80 tahun 1957 mengenai upah yang sama bagi pekerjaan yang sama nilainya, dan Undang Undang nomor 14 tahun 1969 tentang ketentuan ketentuan pokok mengenai ketenagakerjaan. Namun kenyataannya perbedaan tersebut masih tetap ada, terutama pada pekerjaan di sektor non formal. Selain itu seandainya perempuan mendapat pekerjaan, biasanya mereka kurang memperoleh kesempatan untuk mengikuti latihan khusus agar pengalaman

kerja dan keterampilannya meningkat. Selain itu alasan lain yang lazim dikemukakan adalah karena jam kerja dan produktivitas kerja rendah. Implikasi dari kondisi ini adalah uah yang rendah namun waktu kerja lebih lama.

Perempuan mempunyai dua alasan pokok yang melatarbelakangi mereka memutuskan untuk menjadi tenaga kerja dalam pembangunan. Yakni karena mereka harus bekerja, dan karena mereka memilih untuk bekerja. Pujiwati Sayogyo mengatakan bahwa di daerah pedesaan di Negara Negara yang sedang berkembang, sesungguhnya tidak ada perempuan yang semata mata bertugas sebagai isteri atau ibu saja. Ia menjelaskan bahwa pekerjaan di sector pertanian pada umumnya dipandang sebagai salah satu kegiatan yang relative mudah dilakukan perempuan tanpa banyak mengganggu tugas tugasnya di sector domestic. Tetapi kondisi tersebut berbeda dengan kondisi kaum perempuan di Negara Negara Islam yang kuat. Partisipasi kerja perempuan dalam masyarakat yang demikian pada umumnya

sangat rendah. Ini menunjukkan bahwa peran laki laki dan perempuan secara tradisional pada dasarnya memperlihatkan suatu pola inti, yaitu laki laki mencari nafkah, dan perempuan mengurus rumah tangga.⁴

Pada perkembangan selanjutnya, ada banyak variasi yang tergantung pada perkembangan zaman. Bagi masyarakat modern, pekerjaan rumahtangga atau sector domestic bukan merupakan kehidupan yang dinamis. Ini karena para pekerja rumahtangga tidak berkesempatan untuk memperoleh informasi tentang hal hal yang berkaitan dengan kemajuan yang dapat meningkatkan kemampuan dirinya.

Di Indonesia, dan mungkin di beberapa Negara berkembang lainnya telah dilakukan banyak penelitian yang menunjukkan bahwa perempuan yang bekerja dalam struktur apapun ternyata memberikan sumbangan ekonomi bagi keluarganya. Sumbangan itu tidak dapat diabaikan begitu saja,

⁴ . Pujiwati Sayogyo, Peranan Wanita Dalam Perkembangan Masyarakat Desa, Jakarta : CV Rajawali, 1985, hlm. 102

terutama pada keluarga miskin. Dalam keadaan susah, perempuan memegang peranan yang besar untuk menaikkan derajat social keluarganya. Namun jika keadaan membaik, laki laki kembali memegang kekuasaan dengan alasan demi keharmonisan dan kestabilan keluarga, dan pada umumnya perempuan harus mengalah.⁵pendapat ini merupakan indikasi bahwa jika keadaan social ekonomi telah membaik, mereka memiliki kebebasan untuk bekerja atau tidak bekerja. Kalaupun bekerja, factor ekonomi bukan lagi menjadi alasan mereka.

Isu gender dan pembangunan menarik dihubungkan dengan proses pendidikan yang berlangsung di IAIN Raden Intan Lampung. Masalah ini dipandang penting mengacu pada tiga alasan mendasar. Pertama, lembaga pendidikan adalah wadah institusional dimana semua pegawai baik laki laki maupun perempuan mengekspresikan segala potensinya, mengaktualisasikan dan mendefinisikan identitas dirinya. Kedua, lembaga pendidikan merupakan institusi dinamis yang

⁵ . Pujiwati Sayogyo, Ibid.,

menyiapkan, memproduksi dan mengembangkan sumberdaya manusia. Ketiga, lembaga pendidikan memproduksi ideology atau doktrin tertentu, baik melalui proses kebijakan atau melalui inkulturasi atmosfir kerja.

Di wilayah kebijakan strategis, pemerintah sebenarnya telah mengatur operasionalisasi pencapaian tujuan pembangunan yang berkeadilan melalui sejumlah undang-undang dan Keputusan Presiden setingkat undang-undang yang kemudian diejawantahkan dalam strategi operasional pembangunan melalui Peraturan Presiden Nomor 9 tahun 2000 tentang Pengarus-Utamaan Gender (PUG). Dalam konteks implementasi PUG perlu diintegrasikan dalam setiap bidang dan tahap program pembangunan, tahap perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang penelitian serta telahaan teori dan kepustakaan diatas, maka mendorong keinginan

tahuan peneliti untuk memperoleh jawaban atas rumusan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah struktur organisasi IAIN Raden Intan Lampung berperspektif gender sehingga terwujud struktur organisasi yang mengakomodasi partisipasi PNS perempuan dan laki-laki secara sama;
2. Apakah kemampuan PNS perempuan dapat menghasilkan kinerja pegawai yang baik.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk memahami dan mendeskripsikan antara lain:

1. Mengetahui struktur organisasi IAIN Raden Intan Lampung berperspektif gender sehingga terwujud struktur organisasi yang mengakomodasi partisipasi ANS perempuan dan laki-laki secara sama, tanpa perbedaan;

2. Mengetahui perbedaan kinerja ANS perempuan dalam menghasilkan kinerja pegawai yang baik.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan dapat memberikan kemanfaatan, diantaranya :

1. Manfaat teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran ilmiah bagi pembangunan struktur organisasi dan kinerja pegawai yang berperspektif gender.
2. Manfaat praktis, penelitian diharapkan dapat memberikan kemanfaatan bagi pengambil kebijakan khususnya IAIN Raden Intan dan umumnya masyarakat luas.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Teori Struktur Organisasi

Salah satu bentuk perubahan dan pengembangan organisasi yang sering dilakukan oleh organisasi untuk menanggapi perubahan internal maupun eksternal adalah dengan melakukan penataan ulang terhadap struktur organisasinya (*organizational design*)⁶. Struktur organisasi ialah suatu cetak biru organisasi yang menunjukkan bagaimana orang dan pekerjaan dikelompokkan bersama⁷. Struktur digambarkan oleh bagan organisasi. Struktur organisasi menunjukkan pola interaksi antara anggota organisasi, yang dapat dibedakan atas bentuk klasik atau sering disebut (1) bentuk birokratik atau mekanistik ; (2) bentuk linking-pin; (3) bentuk proyek; (4) bentuk matriks (Keban, 2008: 127).

⁶ Jones R, *Organizational Theory, Design and Change*, USA Pearson New Jersey: Prentice Hall, Upper Saddle River. 2001, hal. 15

⁷ Gibson, Ivancevich & Donnelly, *Organisasi, perilaku, Struktur dan Proses*, Jakarta: Erlangga. 1989, hal.10

Struktur organisasi merupakan aspek penting yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Hal tersebut pernah diteliti oleh Bohte dan Meier yang melihat struktur melalui tingkat kesulitan pekerjaan (*task difficulties*) dan rentang kendali (*span of control*) dalam organisasi⁸. Dan terbukti bahwa variabel struktur organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi.

Dalam pandangan Karlof dan Lovingsson struktur didefinisikan sebagai cara bagaimana organisasi itu terbagi secara skematis dan dimana para pegawai itu ditempatkan⁹. Jika prakondisi ini benar, maka organisasi memiliki kesempatan untuk menemukan struktur yang benar. Tetapi untuk menemukan basic struktur yang benar, terlebih dahulu harus menentukan pembagian pekerjaan secara benar. Kemudian menentukan pembagian pegawai dan spesialisasi. Pembagian

⁸ Bohte & Meier, Structure and The Performance of Public Organizations, *Public Organizational Review: A Global Journal I*. 2001: 341-354

⁹ Karlof, Bengt & Helin Lovingsson, *Re-Organization*, Berlin: Springer-Verlag. 2007. hal. 136

pekerjaan dapat didiskusikan baik dalam level individu ataupun kelompok. Karlof dan Lovingsson membedakan struktur organisasi menjadi tiga model, yaitu fungsional, division dan matrik.

Struktur organisasi menurut Stephen Swailes didefinisikan sebagai *“the way an organization is configured into work groups and the reporting and authority relationships that connect individuals and groups together”*. Dijelaskan lebih lanjut bahwa struktur menciptakan pemisahan ciri untuk pekerjaan kelompok yang berbeda dan mewujudkan komunikasi antara individu dan kelompoknya. Struktur bertujuan untuk mengorganisir dan mendistribusikan pekerjaan diantara anggota-anggota organisasi sehingga aktifitas yang dilakukannya dapat berjalan dan mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Selanjutnya Swailes mengemukakan dalam struktur organisasi terdapat indikator penting, yaitu.

1. Sentralisasi, diartikan sebagai "...*the extent to which authority for decision making in the organization is centralized so that it rest with top management*". Dalam organisasi yang tingkat sentralisasinya tinggi pimpinan puncak memegang control secara ketat terhadap seluruh keputusan yang diambil. Sebaliknya organisasi yang menerapkan tingkat desentralisasinya yang tinggi pimpinan puncak memberikan kewenangan pengambilan keputusan penting kepada pegawainya.
2. *Differentiation*, dibagi kedalam diferensiasi vertikal dan horizontal. Secara vertikal terkait dengan *level of authority* sedang horizontal membaginya secara spesialisasi.
3. *Integration*, adalah merujuk pada perbedaan level dalam hierarki organisasi (vertikal) dan perbedaan karena fungsinya (horizontal) untuk itu dibutuhkan pengintegrasian, yakni dengan meningkatkan fungsi koordinasi.

4. *Specialization*, dalam menjalankan tugas, organisasi dibagi-bagi yang didasarkan pada pekerjaan tertentu dan dikerjakan oleh pekerja yang memiliki keahlian tertentu.
5. *Formalization*, adalah upaya menuangkan aturan pekerjaan dalam suatu aturan dan prosedur kerja yang tertulis.
6. *Span of control* adalah rentang kendali dimana sejumlah pegawai menjadi kewenangan untuk diawasi oleh seorang manajer.
7. *Bureaucracy*, yang pada dasarnya tentang pemahaman akan aturan yang dituangkan dalam hukum, peran dan peraturan.

Elemen-elemen dari struktur organisasi juga dikemukakan oleh Stoner dkk sebagai berikut¹⁰: *a. Complexity refers to the degree of differentiation, b. Formalization, c. Centralization, d. Coordination*

Handoko menjelaskan tentang struktur organisasi sebagai mekanisme-mekanisme formal dengan mana organisasi

¹⁰ Stoner, freeman, & Gilbert, *Manajemen* Jilid 1, Jakarta: PT. Prenhallindo. 1990, hal: 295

dikelola¹¹. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan-hubungan di antara fungsi-fungsi, bagian-bagian atau posisi-posisi maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggungjawab yang berbeda-beda dalam organisasi. Struktur ini mengandung unsur-unsur spesialisasi kerja, standarisasi, koordinasi, sentralisasi atau desentralisasi dalam pembuatan keputusan dan besaran (ukuran) satuan kerja.

Sedangkan menurut Robbins dan Coulter struktur organisasi adalah kerangka kerja formal organisasi dengan mana tugas-tugas pekerjaan dibagi-bagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan¹². Menurut mereka dalam mendesain sebuah struktur organisasi, seorang manajer perlu memperhatikan enam unsur penting: spesialisasi kerja, departementalisasi, rantai komando, rentang kendali, sentralisasi/desentralisasi dan formalisasi.

¹¹ Handoko, *Manajemen Jilid 2*, Yogyakarta: BPFE, 2003, hal: 169

¹² Robbins & Coulter, *Management 1 sixth Edition*, Prentice Hall, Inc, Englewood Cliffs. R 1999, hal: 282

Adapun faktor-faktor utama yang menentukan perancangan struktur organisasi adalah sebagai berikut.

1. Strategi organisasi untuk mencapai tujuannya. Strategi akan menjelaskan bagaimana aliran wewenang dan saluran komunikasi dapat disusun dinatara para manajer dan bawahan.
2. Teknologi yang digunakan. Perbedaan teknologi yang digunakan untuk memproduksi barang-barang atau jasa akan membedakan bentuk struktur organisasi.
3. Anggota (karyawan) dan orang-orang yang terlibat dalam organisasi. Kemampuan dan cara berpikir para anggota, serta kebutuhan mereka untuk bekerjasama harus dipertimbangkan dalam merancang struktur organisasi.
4. Ukuran organisasi. Besarnya organisasi secara keseluruhan maupun satuan-satuan kerjanya akan sangat mempengaruhi struktur organisasi

Dalam pandangan Pierce and Gardner komponen-komponen terpenting dalam struktur organisasi meliputi:¹³

1. Desentralisasi kewenangan yaitu tingkat sejauh mana kewenangan pengambilan keputusan disebarkan ke seluruh organisasi atau terkonsentrasi pada pusat pimpinan.
2. Formalisasi yaitu tingkat sejauhmana aturan, kebijakan, prosedur, instruksi dan komunikasi ditampilkan dalam catatan tertulis, dokumen, manual prosedur
3. Standarisasi yaitu sejauhmana aktivitas pekerjaan digambarkan secara detail dan mencerminkan penampilan yang seragam ke seluruh organisasi.
4. Spesialisasi tugas yaitu tingkat pekerjaan organisasi dibagi kedalam tugas-tugas yang sempit dengan pembagian pekerjaan secara extensive.

¹³ Pierce Jhon, Gardner Donald & Randall, *Management and Organizational Behaviour an Integrated Perspective*, Ohio: South Western Thomson Learning. 2002, hal: 462

5. Spesialisasi pegawai yaitu tingkat sejauh mana pekerjaan organisasi dibagi kedalam tugas-tugas yang sempit dan dikerjakan oleh pekerja yang memiliki keahlian tertentu
6. Kompleksitas yaitu tingkat diferensiasi struktur formal di dalam organisasi, disirikan oleh sejauhmana jabatan-jabatan yang terspesialisasi, sub-unit, tingkat kewenangan, situs operasi.
7. Stratifikasi yaitu tingkat perbedaan-perbedaan status diantara individu-individu dan kelompok-kelompok di dalam organisasi.
8. Konfigurasi yaitu bentuk struktur organisasi termasuk jumlah tingkat hierarki, rentang kendali, rasio para manajer dengan tenaga-tenaga teknis, dukungan kepda pegawai-pegawai operasi dan sejenisnya.

Penelitian yang menghubungkan sentralitas struktur dengan kinerja organisasi pernah dilakukan oleh Rhys Andrews,

dkk.¹⁴ Penelitian yang dimuat dalam *Journal of Public Administration Research and Theory* ini bertujuan menguji dampak sentralisasi dan strategi organisasi terhadap kinerja organisasi di UK *public service organization*. Sentralisasi diukur dari derajat partisipasi dalam pengambilan keputusan sedangkan strategi menggunakan dimensi prospektor, defender dan reactor. Sedangkan kinerja pelayanan publik diukur dari output organisasi dari tahun ke tahun. Hasil penelitian menyebutkan bahwa sentralisasi bersama-sama dengan strategi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi dalam dimensi defender. Hal ini berarti bahwa sentralisasi berpengaruh terhadap kinerja pelayanan publik manakala lingkungan organisasi stabil.

Pada dasarnya setiap organisasi memiliki keunikan sendiri-sendiri tergantung dari tujuan dan cara pencapaian tujuannya. Akan tetapi tidak semua organisasi mampu

¹⁴ Rhys Andrews & Boyne, Law & Walker, Centralization, Organizational Strategy and Public Service Performance, *Journal of Public Administration Research and Theory*, 2007. h.57

mengetahui keunikan yang mereka miliki. Sehingga seringkali organisasi juga melakukan duplikasi terhadap organisasi lain. Oleh karena itu teori organisasi dapat dipelajari dengan melihat kecenderungan-kecenderungan orang-orang di dalam organisasi dalam meraih tujuannya. Dimensi struktur organisasi menurut Robbins dapat terdiri dari dimensi sentralisasi, kompleksitas dan formalisasi¹⁵. Sedangkan Galbraith melihat struktur organisasi lebih spesifik pada penentuan dimana kewenangan dan kekuasaan itu ditempatkan. Sehingga menurutnya indikator dalam struktur organisasi dapat meliputi aspek spesialisasi, *shape (span of control)*, *distribution of power*, dan departementalisasi. Oleh sebab itu berdasarkan banyak pendapat tentang struktur, maka penelitian ini melihat struktur organisasi pelayanan terpadu perizinan dari aspek spesialisasi, sentralisasi, rentang kendali, tingkat kewenangan dan integrasi.¹⁶

¹⁵ *Op. Cit.* Robbins & Coulter, hal: 89

¹⁶ Galbraith, Downey & Kates, *Designing Dynamic Organization*, New York: Amacom. 2002, hal: 2

B. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan dari suatu bentuk kegiatan/program/kebijakan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang terdapat dalam perumusan perencanaan strategis suatu.¹⁷ Di sini kinerja diartikan sebagai prestasi kerja yaitu kinerja merupakan prestasi yang harus dicapai oleh suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu. Menurut Robbins mengemukakan bahwa *performance* = f (M.A.O) artinya kinerja merupakan fungsi dari motivasi, kemampuan, dan kesempatan. Robbins juga mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang harus dicapai oleh pekerja

¹⁷ Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. 1999. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor: 589/IX/6/99. *Tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. Jakarta. hal: 3

dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.¹⁸

Sedangkan pengukuran mengenai kinerja menurut Mitchell dalam Sedarmayanti mengemukakan bahwa kinerja = kemampuan x motivasi.¹⁹

Perlu juga diperhatikan bahwa dalam kinerja itu sendiri terdapat sumber-sumber yang menyebabkan terjadinya kinerja yang tidak efektif. Castetter mengemukakan beberapa sumber utama yang menyebabkan kinerja tidak efektif, yaitu:²⁰

- a. Sumber dari individu itu sendiri: 1).Kelemahan intelektual, 2).Kelemahan psikologis, 3). Kelemahan fisiologis, 4).Demotivasi, 5).Faktor-faktor personalitas, 6).Keusangan/ketuaan, 7).Preparasi posisi, dan 8).Orientasi nilai.

¹⁸ Robbins, Stephen P. *Organizational Behavior*. New Jersey: Printce Hall. hal: 218

¹⁹ Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya. 2009, hal: 53

²⁰ Castetter, William B, *The Personal Function In Educational Administration*. New York: MC. Millan Publishing. 1981, hal: 23

- b. Sumber dari organisasi: 1).Sistem organisasi, 2).Peranan organisasi, 3).Kelompok-kelompok dalam organisasi, 4).Perilaku yang berhubungan dengan pengawasan, 5) Iklim organisasi.
- c. Sumber dari lingkungan eksternal: 1).Keluarga, 2).Kondisi ekonomi, 3).Kondisi politik, 4).Kondisi hukum, 5).Nilai-nilai sosial, 6).Pasaran kerja,7).Perubahan teknologi.

Sumber-sumber yang menjadi penyebab ketidakefektifan kinerja tersebut perlu diperhatikan lebih serius agar peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi tidak terhambat.

Dwiyanto mengemukakan tiga indikator utama untuk mengukur kinerja organisasi pemerintahan, yaitu:²¹

- a. *Responsiveness*, adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan mengembangkan

²¹ Dwiyanto, Agus. *Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Fisipol UGM. 1995, hal: 9

program-program pelayanan masyarakat sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

- b. *Responsibility*, menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat untuk mencapai misi dan tujuannya.
- c. *Accountability*, pengukuran sejauhmana para wakil rakyat atau pejabat politisi dan tokoh-tokoh masyarakat dalam memperjuangkan aspirasi masyarakat.

Sedangkan dalam pendapat lain Dwiyanto dikemukakan dua ukuran utama menilai kinerja organisasi pemerintahan, yaitu:

- a. Ukuran produktivitas, produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antar input dengan output.
- b. Ukuran kualitas pelayanan, mengukur sejauhmana kualitas pelayanan yang diberikan pada masyarakat.

Kinerja menurut Mahoney dkk. dalam Sultrayani adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.²² Sedangkan menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.²³ Kinerja seringkali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, di mana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja karena kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan perusahaan.²⁴

Sistem *control* formal ukuran kinerja meliputi ukuran finansial dan non finansial. Pada beberapa dekade terakhir, para

²² Sultrayani, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Konflik*. Makasar, 2007, hal: 9

²³ Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama, 2005, hal: 67

²⁴ *Op. Cit.* Handoko, hal: 135

manajer dan akuntan profesional mulai mengetahui kebutuhan akan tambahan informasi ekonomi yang dihasilkan oleh sistem akuntansi sebagai upaya evaluasi kinerja. Oleh karena itu, informasi ekonomi dapat ditambahkan yaitu tidak hanya melaporkan data-data keuangan saja, tetapi juga data-data non keuangan yang terkait dengan proses pengambilan keputusan. Berdasarkan kondisi ini, adalah wajar jika akuntansi sebaiknya memasukkan dimensi-dimensi berperilaku dari berbagai pihak yang terkait dengan informasi yang dihasilkan oleh sistem akuntansi.

b. Ruang Lingkup dan Pengukuran Kinerja

Akuntansi manajerial berkaitan dengan penyediaan informasi untuk manajer, yaitu orang di dalam organisasi yang memberikan arahan dan mengendalikan operasi organisasi. Akuntansi manajemen menyediakan data-data penting yang memberikan informasi kegiatan organisasi. Garrison dan Noreen

memaparkan tiga aktivitas utama manajer di perusahaan, yaitu perencanaan, pengarahan dan motivasi, dan pengendalian.²⁵

Mengacu pada teori kemungkinan (*contingency theory*), ada tiga (3) pendekatan yang dapat digunakan manajemen untuk mengendalikan organisasi yaitu:²⁶

1. Pendekatan tradisional merupakan pendekatan yang menekankan pengorganisasian, perencanaan, dan pengendalian.
2. Pendekatan sistem merupakan pendekatan yang menekankan penggunaan kelompok orang untuk pengambilan keputusan dan pemecahan masalah.
3. Pendekatan perilaku merupakan pendekatan yang menekankan motivasi, prediksi, dan pengendalian terhadap manusia.

Pengukuran kinerja pada suatu perusahaan terjadi pada aktivitas perencanaan dan pengendalian, namun prosesnya

²⁵ Garrison, RH., Eric W. Noreen, *Akuntansi Manajerial*, Terj. Totok Bidisantoso, Jakarta: Salemba Empat. 2000, hal: 3

²⁶ *Op. Cit.* Sultrayani, hal: 9

membutuhkan pengarahan dan motivasi pimpinan dalam hal ini manajer terhadap karyawan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

C. Prespektif Gender

1. Pengertian Gender Dan Ketidak-adilan Gender

Kata “gender” berasal dari bahasa Inggris “gender”, yang berarti “jenis kelamin”.¹ yaitu perbedaan yang nampak laki-laki dan perempuan dari nilai dan tingkah laku. Dalam Womens Studies Encyclopedia sebagaimana dikutip Nasaruddin Umar dijelaskan bahwa : “gender adalah suatu konsep kultural, berupaya membuat perbedaan (distinction) dalam hal peran, perilaku, mentalitas dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat”. Hillary M.Lips dalam bukunya yang terkenal ‘Seks and Gender : An Introduction’ mengartikan gender sebagai harapan-harapan

¹. John M.Echols dan Hassan Shadily, Kamus Bahasa Inggris, Jakarta : PT.Gramedia Pustaka Utama, 1983, p. 265

budaya terhadap laki-laki dan perempuan (Cultural expectation for women and men). Pendapat ini sejalan dengan pendapat umum kaum feminis seperti Linda L.Lindsey yang menganggap semua ketetapan masyarakat perihal penentuan seseorang sebagai laki-laki atau perempuan termasuk bidang kajian gender.²

Istilah Gender dapat dibedakan kedalam beberapa pengertian, yakni :

1. Gender sebagai suatu istilah asing dengan makna tertentu
2. Gender sebagai suatu fenomena sosial budaya
3. Gender sebagai suatu kesadaran sosial
4. Gender sebagai suatu persoalan sosial budaya
5. Gender sebagai suatu konsep untuk alat analisis
6. Gender sebagai sebuah perspektif untuk memandang suatu kenyataan.³

². Nasaruddin Umar, Argumen Kesetaraan Gender : Perspektif al-Qur'an, Jakarta : Paramadina, 1999, p.33-34

³. Heddy Shri Ahimsha Putra, Sensitifitas Gender Dalam Manajemen. (Makalah Work Shop) Yogyakarta : PSW IAIN Suka. 2000, p. 5

Sejak satu dasa warsa terakhir istilah gender telah memasuki bahasan di sekitar perubahan sosial dan pembangunan dunia ketiga. Sekalipun demikian kebanyakan orang masih belum memahami gender dengan pemahaman yang benar. Sebab dalam kamus Indonesia antara gender dengan seks belum mempunyai perbedaan pengertian yang transparan. Kata gender banyak dipergunakan bersama dengan kata lain, seperti ketidak-adilan, kesetaraan dan sebagainya. Keduanya sulit untuk diberi pengertian secara terpisah. Namun demikian dapat dipahami bahwa gender sebagai suatu konsep yang digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dilihat dari segi sosial budaya. Gender dalam term ini didefinisikan laki-laki dan perempuan dari sudut non biologis.⁴

Konsep gender sebenarnya telah berkembang sejak tahun 1970-an karena adanya ketidak-puasan dengan konsep perempuan dalam pembangunan (women in Development atau

⁴. Nasaruddin Umar, Op.Cit., p. 35

WID) yang pada dasarnya melihat perempuan terpisah dengan kaum laki-laki. Pendekatan WID yang menekankan persamaan hak dan akses untuk perempuan dan laki-laki, ternyata tidak berhasil mencapai keadilan dan kesetaraan gender. Hal ini dikarenakan pendekatan WID kurang memperhatikan hakekat hubungan sosial yang mendasari subordinasi kaum perempuan. Dengan demikian perlu untuk membuat perbedaan antara jenis kelamin (seks) yang bersifat biologis dan gender yang bersifat sosial.

Konsep jenis kelamin (seks), melihat perbedaan antara laki-laki dan perempuan semata-mata dari segi biologis. Laki-laki rata-rata lebih tinggi, berotot, dan berambut di tubuh dan mukanya (kumis, jenggot). Sedangkan perempuan memiliki pinggul yang lebih lebar daripada laki-laki, tidak berbahu lebar, mempunyai buah dada, dan tubuhnya lebih berlemak. Jenis kelamin secara permanen tidak berubah dan merupakan ketentuan biologis atau sebagai ketentuan kodrat. Menurut

Soeseno dan Sarwono, kondisi biologis, kodrat dan jenis kelamin perempuan adalah merupakan akar penyebab terjadinya praktek-praktek yang bersifat diskriminatif.⁵

Sedangkan konsep gender muncul dan berkembang karena adanya ketidak-puasan dengan konsep jenis kelamin (seks) yang hanya menggambarkan laki-laki dan perempuan semata-mata dari segi biologis. Dengan meningkatnya kesadaran bahwa peran perempuan perlu dilihat dalam konteks masyarakat, dan dalam hubungannya dengan kaum laki-laki, para perencana dan praktisi mengemukakan bahwa pendekatan gender dan pembangunan (GAD) sebagai konsep, strategi dan perencanaan yang lebih tepat. Konsep gender merupakan konsep sosial budaya yang digunakan untuk menggambarkan peran, fungsi dan perilaku laki-laki dan perempuan dalam suatu masyarakat. Konsep ini merujuk pada pemahaman bahwa identitas, peran, fungsi, pola perilaku, kegiatan dan persepsi,

⁵. Soeseno dan Sarwono, Pengetahuan Tentang Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita, Jakarta : Kelompok Kerja Konvensi, 1994, p. 4

baik tentang laki-laki maupun perempuan ditentukan oleh masyarakat dan kebudayaan dimana mereka dilahirkan dan dibesarkan. Dengan demikian, penggambaran perempuan dan laki-laki berakar pada kebudayaan, dan bukan berdasarkan aspek biologis saja.⁶

Secara sederhana dapat dijelaskan bahwa perbedaan biologis, yakni perbedaan jenis kelamin adalah kodrat Tuhan, karenanya secara permanen tidak berubah. Sementara gender adalah behavioral differences antara laki-laki dan perempuan yang merupakan rekayasa sosial (socially constructed), yakni perbedaan yang bukan kodrat melainkan diciptakan melalui proses sosial dan budaya yang panjang. Misalnya bahwa perempuan itu dikenal lemah lembut, emosional dan keibuan, sementara laki-laki dianggap kuat, rasional, jantan dan perkasa. Ciri dan sifat itu sendiri merupakan sifat-sifat yang dapat dipertukarkan, artinya ada laki-laki yang emosional, lemah

⁶. Mely G.Tan, Kemitraan: Wujud Kesetaraan Dalam Keluarga, dalam Th.Sumartana dkk. (ed.) 'Mendidik Manusia Merdeka' Yogyakarta : Interfidey, 1995, p. 286-287

lembut dan sebaliknya ada juga perempuan yang kuat, rasional dan perkasa. Oleh karena itu gender berubah dari waktu ke waktu, dari tempat ke tempat lain, bahkan dari kelas ke kelas. Sementara jenis kelamin biologis akan bersifat tetap dan tidak berubah.

Senada dengan pendapat yang dikemukakan di atas, Fakih (1999) mengemukakan bahwa harus dibedakan kata 'gender' dengan kata 'seks' (jenis kelamin). Pengertian jenis kelamin merupakan pensifatan atau pembagian dua jenis kelamin manusia yang ditentukan secara biologis melekat pada jenis kelamin tertentu, secara permanen tidak berubah atau sering dikatakan sebagai kodrat atau ketentuan Tuhan. Sedangkan konsep gender adalah suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural.⁷

⁷. Mansour Fakih, Analisis Gender Dan Transformasi Sosial, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 1999, p. 8-9

Mengacu kepada pendapat-pendapat tersebut, berarti semua hal yang dapat dipertukarkan, antara sifat perempuan dan laki-laki, yang bisa berubah dari waktu ke waktu serta berbeda dari tempat ke tempat lainnya, maupun berbeda dari kelas ke kelas lainnya, itulah yang dikenal dengan **konsep gender**. Gender menentukan akses terhadap pendidikan, kerja, alat-alat dan sumberdaya yang diperlukan untuk industri dan ketrampilan. Lebih jauh gender akan menentukan hubungan dan kemampuan untuk membuat keputusan dan bertindak secara otonom.

Dalam menjernihkan perbedaan antara gender dan seks ini, yang menjadi masalah adalah terjadinya kerancuan dan pemutarbalikan makna tentang peran gender dan peran kodrati (biologis). Sebagaimana kenyataan dewasa ini masih sering ditemukan peneguhan pemahaman yang tidak pada tempatnya. Misalnya sering diungkapkan bahwa mendidik anak, mengelola dan merawat kebersihan dan keindahan rumah tangga

atau urusan domestik, dianggap sebagai ‘kodrat’ perempuan, padahal kenyataan bahwa sebenarnya perempuan memiliki peran gender dalam mendidik anak, mengelola dan merawat kebersihan dan keindahan rumah tangga adalah konstruksi kultural dalam masyarakat tertentu. Oleh karena itu, boleh jadi urusan atau fungsi pengasuhan anak dan pengurusan rumah tangga dapat dilakukan oleh laki-laki, sehingga tugas domestik tidak selalu harus dilakukan oleh perempuan. Karena jenis pekerjaan itu dapat dipertukarkan dan karenanya peran tersebut sesungguhnya adalah peran gender.

Sebagai dampak dari ketimpangan peran gender selama ini, telah berakibat pada ketidak-adilan gender bagi kaum perempuan. Hal ini sebenarnya disebabkan oleh beberapa faktor : Pertama, adanya pengaruh negatif dari sikap sosial tradisional yang masih saja memojokkan kaum perempuan di arena domestik. Kedua, nilai patriarkhi dalam institusi keluarga yang belum berubah secara substansial untuk mengakomodasikan

pergeseran norma kemitra-sejajaran antara laki-laki dan perempuan.⁸ Ketimpangan dalam relasi antar gender ini menempatkan perempuan dalam kedudukan subordinasi, yang pada akhirnya menimbulkan hubungan yang asimetris dan berdampak buruk terhadap perkembangan sumberdaya kaum perempuan dan jauh tertinggal dari kaum laki-laki.

Ketimpangan sosial yang bersumber dari perbedaan peran gender sangat merugikan perempuan dalam berbagai komunitas sosialnya. Akibat ketidak-adilan gender tersebut antara lain :

a. Marginalisasi perempuan

Marginalisasi perempuan dimulai sejak dari institusi keluarga /rumah tangga, masyarakat dan bahkan tafsiran agama dan negara.⁹ Dalam rumah tangga, marginalisasi dapat dilihat dari diskriminasi atas anggota keluarga perempuan. Masih banyak di antara suku-suku di Indonesia yang tidak memberi

⁸. Yayah Khisbah, Dilema Ibu Antara Keluarga Dan Pekerjaan, dalam majalah 'Amanah' Edisi No.26 Th.XII, 1998, p. 12

⁹. Mansour Fakih, Op.Cit., p. 14

hak waris kepada perempuan. Dalam tafsir keagamaan, hak waris perempuan hanya setengah dari hak waris laki-laki. Di dalam keluarga anak laki-laki seringkali memperoleh fasilitas, kesempatan dan hak-hak yang lebih dari anak perempuan. Di dunia ketenagakerjaan, hanya mengakui laki-laki sebagai kepala keluarga, sehingga segala jenis kegiatan perempuan dianggap tidak produktif (hanya dianggap sebagai pencari nafkah tambahan). Akibatnya imbalan ekonomis yang diterima perempuan juga relatif lebih rendah.

Proses marginalisasi terhadap perempuan juga dapat terjadi karena program pemerintah, yang menyebabkan terpinggirkannya peran perempuan akibat diterapkannya teknologi canggih, misalnya mengganti tenaga bagian linting rokok, pengepakan dan proses produksi dalam suatu perusahaan dengan mesin-mesin yang lebih praktis dan ekonomis, sementara pekerjaan di bidang ini yang mayoritas ditekuni perempuan telah memupus harapan mereka untuk tetap bekerja

dalam rangka mengangkat derajat ekonomi keluarga. Mesin-mesin pemotong padi juga menggantikan pekerjaan ani-ani yang biasanya ditekuni perempuan menjadikan mereka kehilangan pekerjaan. Perlakuan-perlakuan seperti contoh di atas secara sistematis telah mengusur keberadaan kaum perempuan ke posisi marginal, yang secara pelan tapi pasti berakibat pada proses pemiskinan perempuan terutama pada masyarakat lapisan bawah.

b. Penempatan perempuan pada subordinasi

Subordinasi terjadi dalam bentuk-bentuk yang berbeda dari waktu ke waktu, dan dari tempat ke tempat lain. Dalam tradisi masyarakat kita masih sering dijumpai anggapan bahwa perempuan tidak perlu sekolah tinggi-tinggi, karena toh akhirnya akan ke dapur juga. Dalam rumah tangga dengan kondisi keuangan terbatas, maka anak laki-laki sering diprioritaskan untuk melanjutkan sekolah. Dalam peraturan pemerintah subordinasi juga terlihat, jika suami akan pergi ke

luar negeri untuk melanjutkan studi, maka ia dapat mengambil keputusan sendiri, sementara bagi isteri ada ketentuan harus seijin suami.

Ada sebuah pandangan yang tidak adil terhadap perempuan dengan dasar anggapan bahwa perempuan itu irrasional, emosional, lemah dan lain-lainnya, menyebabkan penempatan perempuan dalam peran-peran yang dianggap kurang penting. Potensi perempuan sering dinilai tidak fair oleh sebagian besar masyarakat kita, sehingga mengakibatkan sulitnya mereka menembus posisi-posisi strategis dalam komunitasnya, terutama yang berhubungan dengan peran pengambilan keputusan. Jika perempuan mampu meraih posisi tersebut, berarti ia telah berhasil dalam kompetisi yang sangat ketat dan perjuangan yang cukup panjang, tidak sebagaimana yang dilakukan oleh laki-laki. Dalam hal ini tafsir keagamaan sering dipakai sebagai pengukuh pandangan semacam ini, sehingga perempuan selalu menjadi manusia kelas dua

c. Stereotype perempuan

Stereotype adalah pelabelan terhadap kelompok, suku, bangsa tertentu yang selalu berkonotasi negatif,¹⁰ sehingga sering merugikan dan menimbulkan ketidak-adilan. Pelabelan atau penandaan yang dikaitkan dengan perbedaan jenis kelamin tertentu (perempuan) akan menimbulkan kesan negatif yang harus disandang oleh perempuan. Misalnya suatu dugaan bahwa perempuan itu suka bersolek untuk perhatian lawan jenisnya, maka setiap terjadi kasus perkosaan atau pelecehan seksual, selalu disimpulkan bahwa kejadian tersebut berawal dari stereotype ini, tanpa harus menganalisis sisi-sisi lain yang menjadi faktor penyebab terjadinya perkosaan itu sendiri.¹¹ Karena itu kasus perkosaan dipandang sebagai kesalahan perempuan, ia dianggap sebagai sumber fitnah terjadinya perkosaan.

¹⁰. Ibid., p. 16

¹¹. Yeni Rosa Damayanti, *Ketika Korban Dipersalahkan*, dalam Tim Penyunting ELSAPA, 'Perkosaan Suatu Kajian Teoritik Kritis dan Empirik, Bandar Lampung : ELSAPA, 1999, P. 46-48

Stereotype yang lain berangkat dari asumsi bahwa perempuan sebagai ‘ibu rumah tangga’ juga sangat merugikan perempuan. Akibat stereotype ini, jika mereka ingin melakukan aktifitas dalam bidang kegiatan yang dianggap sebagai bidang kegiatan laki-laki (seperti politik, bisnis dan pemerintahan), maka dianggap bertentangan atau tidak sesuai dengan kodrat perempuan. Stereotype laki-laki sebagai ‘pencari nafkah’ berakibat pada apapun yang dihasilkan perempuan dianggap sebagai ‘sambilan atau tambahan’ yang cenderung tidak dihitung, tidak dianggap atau bahkan terkadang tidak dihargai.

Demikian pula, pandangan bahwa perempuan adalah jenis manusia lemah, baik fisik maupun intelektualnya sehingga tidak layak untuk menjadi pemimpin, karena ia sarat dengan keterbatasan tidak sebagaimana laki-laki. Aktifitas laki-laki lebih leluasa, bebas, lebih berkualitas dan produktif. Keterpurukan perempuan ini lebih parah lagi ketika agama yang disalah-tafsirkan dijadikan sebagai alat legitimasi.

d. Beban Kerja yang tidak proporsional

Budaya patriarkhi beranggapan bahwa perempuan tidak memiliki hak untuk menjadi pemimpin rumah tangga, sebaliknya ia berhak untuk diatur. Pekerjaan domestik yang dibebankan kepadanya menjadi identik dengan dirinya menyebabkan posisi perempuan sarat dengan pekerjaan yang beragam macamnya, dalam waktu yang tidak terbatas dan dengan beban yang cukup berat. Misalnya memasak, mencuci, menyeterika, menjaga kebersihan dan kerapihan rumah, membimbing anak-anak belajar dan sebagainya.

Pekerjaan domestik tersebut dikerjakan bersama-sama dengan fungsi reproduksi seperti haid, hamil, melahirkan dan menyusui. Sementara laki-laki dengan peran publiknya menurut kebiasaan masyarakat, tidak bertanggung jawab terhadap beban kerja domestik tersebut, karena ia hanya layak dikerjakan oleh perempuan.

Pembagian kerja secara dikhotomis publik-domestik, menyebabkan hasil kerja perempuan yang terlalu berat ini dianggap pekerjaan rendah dan tidak memperoleh imbalan ekonomis yang seimbang dengan beban pekerjaannya.¹³ Realitas ini memperkuat ketidak-adilan gender yang telah melekat dalam kultur masyarakat. Lebih-lebih lagi jika perempuan harus juga bekerja pada peran publik untuk meningkatkan penghasilan ekonomi keluarga, maka semakin berat beban yang ditanggung oleh perempuan, lebih-lebih jika suami maupun anggota keluarga lainnya tidak ikut membantu menyelesaikan tugas-tugas domestik.

Pemberdayaan perempuan yang semestinya disandang adalah ‘peran ganda’- berkonotasi positif- berubah menjadi ‘beban ganda’ (doble burden) yang berkonotasi negatif. Karena itu, rekonstruksi budaya patriarkhi merupakan kebutuhan yang

¹³. Zaitunah Subhan, Rekonstruksi Pemahaman Gender Dalam Islam, Jakarta : El-Kahfi, 2002, p.115

mendesak, agar persoalan ketidak-adilan gender dalam beban kerja perempuan menjadi proporsional

Bentuk-bentuk ketidak-adilan gender melalui marginalisasi, penempatan perempuan pada subordinat, stereotype, tindak kekerasan maupun beban kerja yang tidak proporsional terjadi dalam segala komunitas, baik dalam lingkungan keluarga, di tempat-tempat kerja, di tempat-tempat umum, dan dapat pula dilakukan oleh siapapun yang tidak peka pada persoalan gender dan kemanusiaan. Karena itu sensitifitas gender tidak ditentukan oleh status sosial, tingkat pendidikan maupun profesi seseorang, tetapi lebih dipengaruhi oleh wawasan tentang gender itu sendiri.

c. Gender Dan Budaya Patriarkhi

Diskursus gender merupakan buah perjuangan kelompok yang kritis terhadap relitas ketimpangan kehidupan sosial, politik dan ekonomi. Perlu juga ditambahkan bahwa pakem gender masih cenderung dipahami secara pejoratif, miring dan

negatif. Banyak orang masih sangat antipati dan apriori terhadap istilah gender, tidak terkecuali kalangan terdidik, tetapi tidak cukup tercerahkan dengan perkembangan paradigma ilmu-ilmu sosial. Bagi banyak orang, sementara ini, kata gender bernuansakan semangat pemberontakan kaum perempuan yang diadosi dari nilai-nilai sekuler Barat yang tidak bermoral dan tidak religius.

Diskursus di sekitar isu gender, termasuk saat ia diperbincangkan dalam kerangka studi bahan ajar mata kuliah di IAIN Raden Intan Bandar Lampung, jauh dari apa yang sudah terlanjur dituduhkan, minimal disalah tafsirkan banyak orang. Diskursus gender pada intinya hanya mempersoalkan ketidakadilan dan ketimpangan hubungan sosial, kultural, hukum dan politik antara laki-laki dan perempuan. Satu hal yang harus ditegaskan bahwa pemikiran tentang gender, pada dasarnya hanya ingin memahami, mendudukan dan menyikapi relasi laki-laki dan perempuan secara lebih proporsional dan lebih

berkeadilan gender. Hal ini penting mengingat sangat banyak fakta sosial, ekonomi, budaya, agama, hukum dan politik untuk disebut guna menunjukkan realitas ketidak-adilan yang berbasis relasi gender. Perlakuan yang menomorduakan perempuan atas nama nilai-nilai agama dan kultural dalam kehidupan sehari-hari sebagai contoh konkrit. Dalam hal ini, hampir di setiap budaya dan adat dikenal mitos yang menegaskan, minimal kurang menghargai eksistensi dan independensi kaum perempuan. Secara teologis, perempuan lumrah dinilai sebagai makhluk yang tidak sempurna (*deficient creature*).¹⁴ Bahkan mereka dituduh sebagai akar dan biang kerok (*seductor*) malapetaka pengusir umat manusia dari surga.¹⁵ Dalam Fiqh, kaum perempuan dipandang sebagai makhluk yang tidak cukup mandiri sehingga secara absolut –dalam madzhab tertentu-

¹⁴ . Untuk kajian tafsir tentang asal usul penciptaan manusia, terutama Hawa, lihat misalnya Yanuhar Ilyas, *Feminisme dalam Kajian Tafsir Al-Qur'an; Klasik dan Kontemporer*, Yogyakarta :Pustaka Pelajar, 1997

¹⁵ . Untuk pembahasan tentang benarkah perempuan sebagai penggoda, lihat misalnya Zaitunah Subhan, *Tafsir Kebencian, Studi Bias Gender Dalam Tafsir Al-Qur'an*, Yogyakarta :LkiS, 1999

masih membutuhkan kehadiran seorang mahram (pendamping) atau wali saat mereka melakukan berbagai tindakan hukum (ritual haji dan perkawinan)

Dalam pembahasan studi ini banyak mempermasalahkan gender dalam kaitannya dengan ketimpangan sosial (gender inequality), isu budaya patriarkhi dan interpretasi agama. Kenapa ketimpangan sosial, ekonomi dan politik terutama dihubungkan dengan isu gender, budaya patriarkhi dn juga agama ? Pertama, nilai-nilai kultural dan keagamaan sebagai satu blue-print normatif menjadi acuan utama dalam bertingkah laku. Dalam kerangka pernyataan ini, nilai-nilai agama dan budaya menentukan acuan referensial tentang bagaimana dan apa yang seharusnya dilakukan seseorang. Kedua, nilai-nilai budaya dan agama terutama dalam norma teologis dan yuridis membakukan peran fungsional yang harus dimainkan setiap anggota masyarakat. Sekali konsep budaya, teologis atau hukum yang mengakar dari nilai-nilai budaya dan agama menentukan

peran dan fungsi yang harus dimainkan seseorang, maka identitas individu secara tetap telah dikonstruksikan dalam bingkai konseptual tersebut. Kebebasan individu terutama sangat ditentukan dan dikontrol oleh otoritas kedua nilai yang dimaksud. Ketiga, akibatnya, ketika diskursus budaya dan agama dikonstruksikan atas dasar asumsi atau interpretasi yang bias gender, maka diskursus tersebut telah membakukan secara formal ketidakadilan dan ketimpangan gender antara laki-laki dan perempuan.

Konsep gender sebetulnya relatif sederhana, walau ia sering dikaburkan dengan pengertian jenis kelamin (sex). Masyarakat umumnya mengidentifikasi gender dengan jenis kelamin. Sebagai langkah awal, perlu ditegaskan bahwa isu gender memang tidak dapat dipisahkan dari variabel jenis kelamin; bahkan gender secara sosiologis-genealogis berawal dari perbedaan jenis kelamin. Jenis kelamin adalah identitas biologis yang membedakan pria (jantan) dan wanita (betina).

Secara diskursif, identitas jenis kelamin dikonstruksikan secara alamiah, kodrati, dan merupakan pemberian distingsif yang kita bawa sejak lahir.¹⁶ Akibatnya, jenis kelamin bersifat tetap, permanen, dan universal. Sedangkan gender adalah seperangkat atribut dan peran sosial-kultural yang menunjukkan kepada orang lain bahwa kita memiliki identitas feminim atau maskulin. Tidak seperti jenis kelamin yang bersifat kodrati dan universal, gender dikonstruksikan secara sosial dan kultural melalui dialektika proses sosial yang sangat dinamis.¹⁷ Sesuai dengan asal-usulnya, pembentukan identitas gender didasarkan pada acuan ekspektasi dan preskripsi nilai-nilai religius, sosial, dan kultural. Oleh sebab itu, gender dapat berubah sewaktu-waktu seiring dengan perubahan dimensi ruang dan waktu. Pencitraan seseorang dalam perspektif gender dibingkai dalam konteks semangat ruang dan waktu.

¹⁶ . Julia Cleves Mosse, *Gender Dan Pembangunan*, Yogyakarta : Rifka Annisa Women's Crisis Center dan Pustaka Pelajar, 1996, hlm. 2

¹⁷ .Mansour Fakih, *Analisis Gender Dan Transformasi Sosial*, Yogyakarta :Pustaka Pelajar, 1997, Hlm.9

Gender secara fundamental berbeda dengan jenis kelamin biologis. Namun antara keduanya tetap terdapat banyak keterkaitan, interplay atau persinggungan makna dan nilai fungsional-praktis. Dalam konteks ini, para ilmuwan, terutama pakar ilmu sosial, umumnya menggunakan variabel jenis kelamin biologis sebagai titik tolak dan beranjak untuk menggambarkan identitas dan peran gender. Dalam sejarahnya, perbedaan dan demarkasi gender antar manusia bergender laki-laki dan perempuan terjadi melalui proses panjang dan terkadang sangat dialektis. Menurut Fakih,¹⁸ gender dipengaruhi dan dibingkai banyak persoalan, dan sementara komponen konstruktif dan diskursifnya sangat variatif, seperti nilai-nilai budaya, tradisi, agama, sosial dan sistem politik. Gender dikonstruksi, dan disosialisasikan pertama kali melalui institusi keluarga, lingkungan sosial, dan sekolah; dipertahankan oleh masyarakat dan institusi negara. Bahkan tatanan dunia internasional sangat berpengaruh terhadap konstruksi dan

¹⁸ . Ibid.

konservasi identitas gender yang kemudian cenderung dicarikan dalam kaitan dengan persoalan di atas nilai-nilai sosial-kultural, teks, dan diskursus serta doktrin keagamaan sering dijadikan sebagai tempat berlindung dan acuan dasar untuk merumuskan pemikiran diskursif tentang gender. Umpama, perbedaan peran laki-laki dan perempuan dalam tanggung jawab ekonomi keluarga menurut Islam selalu dirujuk kepada rumusan nilai-nilai profetik yang dipaparkan Q.S. al-Nisa:34.¹⁹ Model interpretasi konvensional seperti ini sangat dominan dalam diskursus agama Islam. Walhasil secara komposisional, dasar-

¹⁹ . Artinya : “Kaum laki-laki adalah pemimpin bagi kaum perempuan, oleh karena Allah telah melebihkan sebagian mereka (laki-laki) atas sebagian lain (perempuan), dan karena mereka laki-laki telah menafkahkan sebagian dari harta mereka. Sebab itu maka perempuan saleh ialah (mereka) yang taat kepada Allah lagi memelihara diri ketika suaminya tidak ada, oleh karena Allah telah memelihara mereka. Perempuan-perempuan yang kamu khawatirkan nusuznya, maka nasehati mereka dan pisahkan mereka di tempat tidur dan pukul mereka. Kemudian jika mereka mentaatimu, maka janganlah kamu mencari cari jalan untuk menyusahkannya. Sesungguhnya Allah Maha Tinggi lagi Maha Besar”. Mengacu pada ayat di atas, tafsir konvensional selalu mengunggulkan laki-laki biologis sebagai kepala rumah tangga. Padahal arti kata rajulun pada ayat ini menurut gagasan Nasarudin Umar tidak harus bermakna laki-laki biologis. Al-Qur’an selalu konsisten memparalelkan kata rajulun dengan kata nisaa’ yang mengacu pada perbedaan laki-laki dan perempuan menurut gender. Nasarudin Umar, Argumen Kesetaraan Gender, Perspektif Al-Qur’an, Jakarta :Paramadina, 2001, Hlm.147-159

dasar penguatan demarkatif gender terutama dibangun dari doktrin suci keagamaan (skriptual) dan ditegakkan secara formal oleh institusi negara, ditopang oleh nilai kultural dan ideologi serta sistem global tatanan dunia oleh proses panjang yang sangat dialektis dan kompleks, serta ditegakkan secara mapan melalui proses kehidupan yang mendunia, akhirnya, sosialisasi gender mengesankan kepada masyarakat bahwa gender adalah identik dengan jenis kelamin biologis; bersifat permanen dalam lintas ruang dan waktu. Dengan kata lain, proses yang kompleks dan berliku serta ditopang dengan pengikisan sensitivitas gender telah mengaburkan pemahaman publik tentang konsep gender itu sendiri.

Proses sosialisasi menciptakan kesadaran identitas gender. Dalam kaitan ini kesadaran diskursif dan konstruktif identitas gender seseorang sulit untuk diubah, karena ia telah menjadi bagian inti dan integral dari citra diri. Hal ini terjadi karena individu dikepung oleh serangkaian kekuatan berlapis

baik perangkat tata nilai dan struktur sosial-politik . Institusi keluarga, pertama kali memfasilitasi proses pengenalan (sosialisasi) nilai-nilai patriarkhis yang bias gender. Kedua, masyarakat dengan kekuatan budaya sosial dan agama menentukan dan mengontrol peran-peran gender yang seharusnya dijalankan anggotanya. Ketiga, negara kemudian dilibatkan untuk memformalisasikan kategorisasi peran gender. Kebijakan publik di era Orde Baru tentang Dharma Wanita adalah satu contoh tentang bagaimana masalah gender diintervensi oleh negara. Negara sangat berperan dalam membakukan identitas dan peran gender. Terakhir, tatanan dunia internasional semakin memapankan segregasi peran gender laki-laki dan perempuan. Kemajuan teknologi dan pasar global dalam kasus ini, semakin meminggirkan peran tradisional perempuan untuk ikut berpartisipasi dalam kancah ekonomi konvensional. Sebagai contoh, kehadiran mini dan supermarket yang turut mematikan peran kaum perempuan di pasar

tradisional. Bahkan tatanan ekonomi global yang lebih berorientasi pasar dan laba terus menuju ke arah maskulinisasi profesi. Standar kelayakan kerja cenderung mengacu pada ukuran keahlian laki-laki (terutama fisik dan syarat sosial). Di sisi lain, internasionalisasi pasar tenaga kerja terus melambungkan permintaan tenaga kerja domestik. Negara-negara kaya (karena kemajuan industri atau sumber daya alamnya) telah semakin memapankan peran domestik gender dengan hanya memesan tenaga kerja perempuan sebagai pembantu rumah tangga. Dengan kekuatan yang berlapis dan berantai seperti ini, dilema dan kungkungan hidup perempuan semakin kompleks. Akibatnya, proyek emansipatoris yang berwawasan berkeadilan gender harus digarap dalam kerangka himpitan kekuatan-kekuatan dimaksud.

Mengapa gender harus dipermasalahkan dalam konteks penelitian ini? Sebetulnya masalah gender dalam kaitannya dengan pembangunan, kultur dan penafsiran agama, dalam hal

ini Islam, tidak perlu dipersoalkan jika ia tidak melahirkan ketimpangan sosial-ekonomi. Hal ini secara ideologis mengarah pada tindakan “kezoliman”, minimal peminggiran perempuan dari pusran sentra aktivitas publik yang sering diidentifikasi dengan kekuasaan (*power*) dan kontrol (*control*). Adalah penting untuk dicatat bahwa gender tidak semata-mata persoalan perbedaan (*difference*), dan pembedaan (*differentiation*) un sich antara laki-laki dan perempuan. Terlebih, (mungkin paling) penting bahwa gender menyangkut kontrol, dominasi, dan subordinasi, baik dalam konteks relasi atau distribusi kekuasaan dan kontrol.²⁰ Perbedaan dan pembedaan laki-laki dan perempuan menyuarakan kepentingan, dan –disadari atau tidak– selalu disemangati dengan nilai-nilai bipolar opposition, oposisi binari, dikotomis terutama publik-domestik, produksi-reproduksi, superior-inferior, serta menyiratkan dinamika relasi dominatif yang terstruktur dan sistematis. Dalam banyak hal,

²⁰ .Gregory M.Matoesian, *Reproducing Rape : Domination through Talk in the Courtroom*, Chicago : University of Chicago Press, 1993, Hlm.13

perbedaan dan pembedaan gender telah melahirkan dan melembagakan berbagai ragam ketimpangan, ketidakadilan bahkan kezoliman. Dari sisi ini, sungguh menjadi penting mempermasalahkan gender dan pembangunan.

Ketidakadilan berbasiskan gender secara konseptual adalah satu bentuk reflektif akibat pendefinisian dan pembakuan peran-peran gender yang berada pada laki-laki dan perempuan terhadap sesuatu yang didasarkan atas pembagian kerja menurut kategori jenis kelamin dan ideologi patriarkhi. Ketidakadilan yang dimaksud merupakan suatu sistem dan struktur yang di dalamnya laki-laki atau perempuan pada hakikatnya menjadi korban dari sistem tersebut. Dengan kuatnya ideologi gender yang patriarkhis, laki-laki dan perempuan tidak mempunyai kebebasan untuk menentukan pilihan peran sosial dan kultural, juga hukum. Ada stigma yang dilabelkan masyarakat kepada individu yang tidak sesuai dengan konsep gender yang sudah dibakukan ideologi patriarkhi. Ringkasnya, individu telah

terperangkap dalam jebakan dan penjara ideologi gender, terutama pembagian kerja secara seksual. Suatu yang sangat menyedihkan bahwa kebanyakan anggota masyarakat tidak menyadari akar masalah ketidakadilan ini.

3. Gender Sebagai Pisau Analisis

Fakta peminggiran perempuan dari sentra kekuasaan (pembangunan) mendorong kelahiran model analisis yang lebih memberdayakan perempuan. Di awal abad 20, sebenarnya strategi sudah dirintis dan dikembangkan ke arah pembangunan yang lebih berkeadilan gender, walaupun hasilnya secara makro masih belum begitu menggembirakan. Menurut perspektif kaum pejuang hak-hak perempuan, strategi perjuangan untuk mewujudkan pembangunan yang lebih berkeadilan gender pada dasarnya telah ditempuh melalui berbagai pendekatan. Langkah dan model pertama (cara ini dinilai paling tua) disebut dengan strategi meningkatkan peran perempuan dalam pembangunan. Dalam istilah lain, model ini disebut juga dengan strategi

melibatkan kaum perempuan lebih banyak dalam kegiatan dan agenda pembangunan. Strategi dimaksud mulai diperkenalkan di penghujung tahun 1970-an, dan menjadi model strategi pembangunan yang dominan pada tahun itu. Ketika Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) menetapkan titik awal yang pembangunan yang berspektif perempuan, hampir semua negara merintis dan mengembangkan kantor kementerian (urusan) wanita sebagai realisasi dari model strategi di atas. Pusat-pusat studi perempuan dan sejenisnya (seperti gender studies) di sejumlah perguruan tinggi terutama di Barat dibentuk, bahkan mereka mulai menawarkan program studi bergelar atau nir-gelar. Lembaga-lembaga swadaya masyarakat (NGO's) juga terus bermunculan sebagai respon terhadap gagasan global tersebut. Walaupun konteks dan latar belakang kemunculannya sedikit agak berbeda dengan sejarah kemunculan lembaga formal-publik yang dibuat oleh pemerintah untuk menangani masalah-masalah gender, LSM dari sisi tertentu sebagai wacana

dan lembaga tandingan untuk mengkritisi dan mengontrol kebijakan publik yang menyangkut persoalan gender. Terlepas dari nuansa perbedaan yang ada, segala bentuk institusi pengkajian, pengembangan, dan advokasi gender, terutama LSM, terus berupaya merumuskan model pilihan analisis dan pendekatan yang dipandang relevan, tajam, dan akurat untuk pencermatan masalah-masalah gender.

Strategi pertama ini lebih didasarkan pada logika partisipasi bahwa kaum perempuan kurang diberi kesempatan untuk ikut terlibat dalam segala aktivitas pembangunan. Secara politis, sosial, dan kultural terutama, perempuan sangat dibatasi dipentas dan ranah publik. Sumber daya perempuan diabaikan dalam proses produksi. Strategi pertama ini sebetulnya sangat ditopang dengan logika liberalisme yang kemudian memfokuskan diri secara khusus pada proyek pengembangan potensi sumber daya perempuan sendiri. Dalam bingkai isu sumber daya ini, logika liberalisme melihat hukum menjadi

kendala formal terhadap optimalisasi peran perempuan dalam pembangunan. Strategi yang berasas pada asumsi liberalisme ini melahirkan fenomena penghapusan segala bentuk ketentuan hukum yang dinilai mendiskriminasi dan / atau minimal menghambat akses perempuan ke sumbu pusat roda pergerakan pembangunan. Sebagai tindak lanjut dari trend pembangunan ini, sejumlah kebijakan di negara kita memberikan kelonggaran syarat kepada perempuan untuk dapat meningkatkan peranannya dalam pembangunan. Namun pada kenyataannya, strategi pertama di atas masih menyisakan permasalahan yang menganga dalam realitas feminisasi kemiskinan seperti fenomena yang diperlihatkan di beberapa negara Amerika Latin, Afrika, dan tidak terkecuali Asia.²¹ Dalam birokrasi misalnya komposisi pegawai perempuan memusat pada kedudukan yang kurang strategis untuk pengambilan kebijakan; posisi perempuan tetap marginal dalam dinamika pembangunan yang berbasis logika liberalisme.

²¹ . Julia Cleves Mosse, Op.Cit., Hlm.150-151

Strategi pembangunan yang lebih berkeadilan gender menjelma dalam berbagai model usaha peningkatan peran perempuan. Dalam sejarah perkembangan teori pembangunan, telah diidentifikasi tiga model pendekatan utama sebagai penjabaran strategi peningkatan peran perempuan dalam pembangunan; (1) pengentasan kemiskinan (*anti poverty*), (2) pendekatan efisiensi (*eficiency*), dan (3) pendekatan pemberdayaan (*empowerment*). Pengembangan pendekatan ini oleh beberapa ahli disebut sebagai istilah evaluasi linear pendekatan dari *Women in Development (WID)*, ke *Women and Development (WAD)* dan bersimpul pada *model Gender and Development (GAD)*. Dalam pusran pendekatan terakhir, agenda global yang berintikan usaha pengarusutamaan gender menjadi trade-mark segala proyek pemberdayaan kehidupan perempuan. Agenda pasca pertemuan Beijing sangat menekan strategi terakhir ini.

Perlu dicatat bahwa peningkatan peran dalam pembangunan tidak cukup dengan cara memberikan kemudahan akses kepada kaum perempuan untuk ikut terlibat dalam aktivitas pembangunan. Distribusi pemanfaatan hasil pembangunan ternyata melingkar pada variabel syarat (pra kondisi) yang menyiapkan sumber daya manusia. Pendidikan menjadi penting; kesadaran perempuan terhadap hak-hak publiknya terus digalakkan. Gerakan anti kemiskinan di seluruh belahan dunia menitikberatkan perhatian pada segala bentuk usaha yang menjurus pada peningkatan pendapatan perempuan agar mereka dapat memenuhi kebutuhan sendiri terutama dengan cara mendorong perempuan memanfaatkan segala fasilitas dan media (infrastruktur dan suprastruktur) untuk mengakses sumberdaya produktif

Pendekatan anti kemiskinan sebetulnya ada titik lemahnya; ia terlihat tidak cukup efektif sebagai media untuk mengentaskan kemiskinan perempuan. Kritik terhadap titik lemah pendekatan anti kemiskinan ini terdugulirkan dengan ditandai kemunculan pendekatan efisiensi. Pendekatan ini dibangun atas dasar logika bahwa kegagalan pembangunan terutama yang lebih berkeadilan gender karna kurang memanfaatkan sumberdaya perempuan. Asumsi lama menilai sumberdaya perempuan tidak cocok dengan logika produksi; sumberdaya perempuan hanya relefen untuk kegiatan produksi. Selama ini pergerakan segala roda pembangunan nyaris identik dengan dunia laki-laki. Padahal, data statistik memperlihatkan bahwa jumlah penduduk perempuan merupakan setengah dari penduduk dunia. Ini artinya, mereka menjadi modal potensial untuk pembangunan. Pendekatan efisiensi sungguh terus berusaha untuk lebih mengoptimalisasi pemanfaatan seluruh potensi sumberdaya manusia, terutama perempuan untuk

pembangunan. Selain itu, pendekatan efisiensi juga didasarkan pada hasil analisis bahwa kaum perempuan lebih teliti dan efisiensi dalam bekerja dibanding dengan kolega mereka yang laki-laki. Menurut Moser, pendekatan efisiensi ini diyakini memiliki multiplikasi implikasi bagi kehidupan kaum perempuan seperti mendorong perempuan untuk lebih berkreasi dan memproduksi yang diharapkan berujung pada peningkatan pendapatan perempuan pada skala mikro

Pendekatan pertama dan kedua juga masih menyisakan sejumlah isu di sekitar proyek pembangunan dan peningkatan kualitas kehidupan perempuan, seperti fenomena feminisasi kemiskinan dan marginalisasi peran perempuan dalam proses pembangunan. Gagasan alternatif kemudian digulirkan dengan premis utama bahwa isu perempuan dalam pembangunan tidak bisa diisolasi dari konstalasi sosial/politik serta budaya, terutama dalam konteks relasi gender. Model WID dan WAD cenderung

menggunakan pijakan kebijakan dari atas (*top down*), padahal orang umumnya tahu bahwa mayoritas pembuat kebijakan tersebut adalah kelompok yang secara sosial, kultural, ekonomi dan politik lebih diuntungkan (laki-laki), pada kenyataannya, pemberian kelonggaran syarat akses kepada perempuan untuk ikut berpartisipasi dalam pembangunan secara fungsional tidak dapat berdiri sendiri. Perempuan tetap terpuruk dalam peta pembangunan; mereka tetap tidak diuntungkan. Akar dari ketimpangan pembangunan dalam perspektif analisis gender adalah pengabaian terhadap bagaimana infra struktur pembangunan masih menggunakan paradigma lama (paternalistis/patriarkhis), konvensional yang memposisikan laki-laki pada sentra pembangunan dan kontribusi perempuan dinilai hanya bersifat komplementer. Oleh sebab itu, model pembangunan yang perlu digagas adalah pola strategi pembangunan yang dapat melakukan transformasi sosial, politik

dan ekonomi terutama yang terus menggilirkan dan menggeliatkan roda pembangunan yang berkeadilan gender.

Mosse menyebut bahwa model pembangunan yang dinilai dapat mentransformasi isu gender, salah satunya, adalah pendekatan (*wisdom approach*) yang disebut juga dengan analisis peka gender (*gender sensitivity*). Peggy Antrobus (1990), seperti dikutip Mosse, menguraikan lima unsur utama bagi analisis alternatif ini.²² Pertama, analisis dimulai dengan melakukan pembedaan atas apa yang selama ini kita lihat, yaitu antara perubahan pada arus strategis dan pendekatan yang mempertahankan status quo. Kedua, pencermatan di tingkat mikro (komunitas) seharusnya disosialisasikan untuk dijadikan dasar pembuatan kebijakan di tingkat makro. Ketiga, segala pendekatan harus bersifat menyeluruh guna mengintegrasikan dimensi sosial; kultural dan politik ke dalam bingkai analisis ekonomi yang lebih memberdayakan kaum perempuan.

²² . Ibid., Hlm.223-224

Keempat, identifikasi terhadap akar kemiskinan perempuan harus dikembangkan, selain itu juga harus ada pencermatan yang lebih teliti terhadap watak dan sifat sosial-politik pembangunan. Terakhir, analisis dan arah pembangunan harus menyuarakan kepentingan perempuan dengan cara lebih melibatkan perempuan dalam perencanaan. Semboyan “biarkan perempuan bertutur tentang persoalan mereka” menjadi agenda politik pembangunan yang merakyat di seluruh dunia terutama di Barat.

Model analisis yang lebih mengkritisi realitas pembangunan dari konteks relasi gender disebut dengan istilah analisis gender. Di sini pewacanaan gender dijadikan sebagai pisau analisis, yaitu model analisis yang bertujuan untuk mempresentasikan realitas perempuan, mengangkat prioritas kebutuhan perempuan, dan mengubah situasi untuk mewujudkan kesetaraan gender. Model analisis ini meniscayakan kehadiran sensitivitas kesadaran gender, yaitu kesadaran yang selalu

melihat dan menghubungkan sistem dan realitas pembangunan dengan relasi gender.

1. Teknik Analisis Gender

Ada beberapa model teknik analisis gender yang pernah dikembangkan para ahli antara lain model Harvard, model Moser, model SWOT (*Strenght, Weakness, Opportunity, and Threat*), model Gender Analisis Pathway (GAP) dan lain-lain. Secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Teknik Analisis model Harvard

Analisis model Harvard dikembangkan oleh *Harvard Institut International Development*, bekerjasama dengfan kantor *Women in Development (WID)-USAID*. Model analisis Harvard ini didasarkan pada beberapa pendekatan efisiensi WID yang merupakan kerangka analisis gender dan perencanaan gender paling awal. Kerangka ini terdiri dari sebuah matriks yang mengumpulkan pada tingkat mikro (masyarakat dan rumah

tangga) meliputi empat komponen yang berhubungan satu dengan lainnya :

1. didasarkan pada konsep pembagian dengan data terpilah jenis kelamin. Profil kegiatan ini merinci kegiatan yang nyata menurut umur (siapa mengerjakan apa), penjadwalan (alokasi waktu) untuk kelompok-kelompok sosial ekonomi. Untuk memudahkan analisis, maka secara umum profil kegiatan dikelompokkan menjadi kegiatan produktif, kegiatan reproduktif, sosial budaya dan kemasyarakatan. Parameter yang dipergunakan untuk melukiskan kegiatan-kegiatan tersebut adalah :

- a) Umur : mengidentifikasi apakah orang dewasa perempuan dan laki-laki serta anak-anak melakukan suatu kegiatan tertentu. Pemetaan umur dapat mengungkapkan pola relasi gender dalam kegiatan dan dapat pula mengidentifikasi dampak yang ditimbulkan.

- b) Alokasi waktu : menegaskan waktu itu dialokasikan bagi setiap kegiatan dan apakah kegiatan itu musiman atau harian.
- c) Lokasi kegiatan : menegaskan dimana kegiatan itu dilaksanakan, di rumah, disawah, di pasar, di kebun, di dalam keluarga atau di masyarakat.
- d) Pendapatan : melukiskan jumlah uang yang dihasilkan atau diperoleh dari suatu kegiatan. Penghitungan dapat disesuaikan menurut jenis kegiatan, misalnya perjam, perhari, perbulan, permusiam dan sebagainya.

Proses pengidentifikasian kegiatan gender melalui profil kegiatan ini merupakan suatu teknik untuk mengetahui secara tepat mengenai peranan, kegiatan, sekaligus kebutuhan laki-laki maupun perempuan dalam suatu unit keluarga dan masyarakat.

2. proses Akses dan Kontrol

Memerinci sumber-sumber apa yang dikuasai oleh laki-laki dan perempuan untuk melaksanakan kegiatannya dan manfaat apa yang diperoleh setiap orang dari hasil kegiatan tersebut. Profil ini memperlihatkan siapa yang memiliki akses kepada sumberdaya dan kontrol atas penggunaannya selanjutnya diidentifikasi, disusun dalam daftar apakah perempuan dan laki-laki mempunyai akses atau tidak kepada sumberdaya dan kontrol atas penggunaannya.

3. analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kegiatan, akses dan kontrol berpusat pada faktor-faktor dasar, yang menentukan pembagian kerja berdasarkan gender. Analisis di sini dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Karena pekerjaan yang dilakukan laki-laki dan perempuan berubah dari waktu ke waktu sebagai akibat dari proses pembangunan atau perubahan-

perubahan lingkungan, maka pengertian tentang kecenderungan-kecenderungan pertumbuhan ekonomi dan perkembangan sosial budaya harus turut diperhitungkan dalam analisis ini.

4. Analisis siklus proyek terdiri dari penelaahan proyek berdasarkan data yang diperoleh dari analisis terdahulu dengan menanyakan kegiatan-kegiatan yang akan dipengaruhi oleh proyek dan bagaimana permasalahan akses kontrol terkait dengan kegiatan-kegiatan tersebut. Faktor-faktor inilah yang merupakan penghubung bagi terwujudnya dampak proyek pada kesetaraan gender. Analisis ini membantu menunjukkan bagian-bagian proyek yang perlu disesuaikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Beberapa aspek dalam siklus proyek yang perlu dilakukan secara rinci yaitu analisis keadaan (identifikasi masalah), rancangan atau desain proyek,

implementasi proyek serta pemantauan dan evaluasi proyek.

b. Teknik Analisis Mosser

Teknik analisis model Mosser atau disebut juga kerangka Mosser didasarkan pada pendapat bahwa perencanaan gender bersifat “teknis politik”. Kerangka ini mengasumsikan adanya konflik dalam proses perencanaan dan proses transformasi serta mencirikan perencanaan sebagai suatu “debat”. Ada enam alat yang dipergunakan kerangka ini dalam perencanaan untuk semua tingkatan dari proyek sampai perencanaan daerah

Alat 1 : identifikasi peranan gender (tri peranan) seperti halnya kerangka Harvard, alat ini mencakup penyusunan pembagian kerja gender / pemetaan aktifitas laki-laki dan perempuan (termasuk anak perempuan dan anak laki-laki) dalam rumah tangga selama periode 24 jam. Disamping itu, yang dimaksud dengan “tri peranan” dalam Mosser adalah sama dengan kerangka Harvard, membagi peranan perempuan yang

berpencapaian rendah ke dalam peranan proiduktif-reproduktif dan kemasyarakatan atau kerja sosial

Alat 2 : penilaian kebutuhan gender. Mosser mengembangkan alat ini dari konsep minat / kebutuhan gender dari sudut perempuan yang pertamakalinya dikembangkan oleh Maxine Molyneux pada tahun 1984. perempuan mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang berbeda dengan laki-laki karena “tri peranan” mereka sebagaimana posisi subordinat mereka terhadap laki-laki dalam masyarakat. Kebutuhan-kebutuhan tersebut dibedakan ke dalam minat / kebutuhan praktis gender dan strategis gender

Alat 3 : pemisahan kontrol atas sumberdaya dan pengambilan keputusan dalam rumah tangga (alokasi sumberdaya intra rumah tangga dan kekuasaan dalam pengambilan keputusan dalam rumah tangga. Alat ini digunakan untuk menemukan siapa yang mengontrol sumberdaya dalam rumah tangga, siapa yang mengambil keputusan penggunaan sumberdaya dan bagaimana keputusan itu dibuat.

Alat 4 : Menyeimbangkan peranan. Sangat berhubungan dengan bagaimana perempuan mengelola keseimbangan antara tugas-tugas produktif, reproduktif dan kemasyarakatan mereka. Termasuk mempertanyakan tentang “apakah suatu intervensi yang direncanakan akan meningkatkan beban kerja perempuan pada suatu peranan dengan konsekuensi terhadap peranan perempuan lainnya.

Alat 5 :Matrik kebijakan WID (*Women in Development*) dan GAD (*Gender and Development*). Matrik ini memberikan suatu kerangka untuk mengidentifikasi atau mengevaluasi pendekatan-pendekatan yang sedang digunakan untuk tujuan pada tri peranan, serta kebutuhan-kebutuhan praktis dan strateghis gender pada perempuan dalam proyek dan program. Matriks ini dibedakan dalam 5 pendekatan :

1. Kesejahteraan

Pendekatan ini ditujukan untuk membawa perempuan ke dalam pembangunan agar menjadi ibu yang baik. Selama ini

perempuan dipandang sebagai penikmat pasif pembangunan. Pendekatan ini mengakui reproduktif perempuan dan berusaha memenuhi kebutuhan praktis gender melalui suatu uluran bantuan yang bersifat dari atas (*top down*), berupa pangan, uluran-uluran untuk mengatasi malnutrisi dan keluarga berencana. Pendekatan ini tidak menentang (tidak menimbulkan konflik), karenanya masih sangat populer.

2. Keadilan

Pendekatan WID yang pertama, muncul pada dekade 1976-1985, dalam konteks paradigma pembangunan “pertumbuhan dengan keadilan”. Pendekatan ini bertujuan untuk memperoleh keadilan bagi perempuan yang dipandang sebagai partisipan aktif dalam pembangunan. Pendekatan ini mengakui tri peranan, dan berusaha memenuhi kebutuhan strategis gender melalui intervensi langsung pemerintah dengan memberikan otonomi politik dan ekonomi serta mengurangi ketidaksetaraan perempuan dengan laki-laki. Pendekatan ini menantang

subordinasi perempuan. Pendekatan ini dikritisi sebagai feminisme Barat, dianggap mengacau dan tidak populer di kalangan pemerintah

3. Anti Kemiskinan

Merupakan pendekatan WID kedua, diadopsi sejak tahun 1970-an dan merupakan kebalikan dari versi keadilan, menggunakan konteks pendekatan “kebutuhan dasar terhadap pembangunan”. Tujuan untuk menjamin agar perempuan miskin meningkatkan produktifitasnya. Kemiskinan perempuan dianggap sebagai suatu masalah keterbelakangan, bukan karena subordinasi. Pendekatan ini mengakui peran produktif perempuan dan berusaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan praktis dan strategis untuk memperoleh pendapatan, khususnya dalam proyek-proyek peningkatan pendapatan berskala kecil

4. Efisiensi

Pendekatan WID ketiga dan sekarang menjadi pendekatan yang utama, diadopsi sejak krisis hutang pada tahun 1980. pendekatan

ini bertujuan untuk memastikan bahwa bahwa pembangunan menjadi lebih efisien dan efektif melalui kontribusi ekonomi perempuan, dimana partisipasi sering disamakan dengan keadilan. Pendekatan ini berusaha untuk memenuhi kebutuhan praktis gender dengan mengandalkan pada tri peranan dan konsep waktu perempuan yang elastis. Pada prinsipnya perempuan dipandang dalam kaitannya dengan kapasitas mereka untuk mengkompensasi bagi menurunnya pelayanan sosial dengan memperpanjang hari kerja mereka.

5. pemberdayaan

pendekatan yang terakhir, diartikulasikan oleh perempuan dunia ketiga, pendekatan ini bertujuan untuk memperdayakan perempuan melalui kepercayaan diri yang lebih besar. Subordinasi perempuan diekspresikan tidak hanya disebabkan oleh dominasi kali-laki, tetapi juga karena penindasan kolonial dan neo kolonial. Pendekatan ini mengakui tri peranan dan berusaha memenuhi kebutuhan strategis gender secara tidak

langsung melalui mobilisasi kebutuhan praktis gender dari bawah. Pendekatan ini secara potensial menantang, meskipun penghindarannya dari feminisme Barat membuat pendekatan ini tidak populer, kecuali di kalangan LSM di negara ketiga

c. Teknik Analisis Kekapan (Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Ancaman)

Teknik ini disebut juga sebagai SWOT (*Strength, Weakness, Opportunity and Threat*). Teknik ini merupakan teknik analisis manajemen dengan mengidentifikasi secara “internal” mengenai kekuatan dan kelemahan dan secara “eksternal” mengenai peluang dan ancaman. Aspek internal dan eksternal tersebut dipertimbangkan dalam kaitan dengan konsep strategis dalam rangka menyusun program aksi. Langkah-langkah untuk mencapai sasaran maupun tujuan kegiatan dengan cara memaksimalkan kekuatan dan peluang, serta meminimalkan kelemahan dan ancaman, sehingga dapat mengurangi resiko dan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi pelaksanaan.

Dalam analisis SWOT ada lima langkah yang harus dilakukan, yaitu :

- a. mengidentifikasi kekuatan-kekuatan dan kelemahan. Lakukan identifikasi masalah internal sebanyak-banyaknya mengenai kekuatan dan kelemahan keadaan sekarang, berikan bobot untuk kondisi yang diinginkan.
- b. Mengidentifikasi peluang dan ancaman. Lakukan identifikasi masalah secara eksternal, tetapkan bobot masing-masing sebagai kondisi yang diinginkan dan tetapkan rangking yang menggambarkan keadaan sekarang (apa adanya)
- c. Analisis keterhubungan kunci internal dan eksternal. Lakukan analisis keterhubungan dan tahap pencocokan dengan membuat kwadran. Kwadran 1 (strategi SO) menciptakan strategi dengan menggunakan atau mengembangkan kekuatan-kekuatan (*strengths*) untuk

memanfaatkan peluang (*opportunities*), strategi yang digunakan adalah “agresif”

d. Menyusun rencana aksi (POA) yang berisi kegiatan gender dengan cara :

- Menyusun langkah / tindakan berdasarkan konsep yang bernilai strategis
- Langkah/tindakan diurut dari awal sampai akhir
- Sediakan tujuan dan sasaran dalam setiap langkah dan tindakan
- Tetapkan penanggungjawab setiap langkah
- Tetapkan waktu dan besarnya anggaran setiap langkah
- Tetapkan indikator penilaian

e. Menyusun sketsa bagan yang menunjukkan rangkaian kegiatan khusus dilihat dari segi waktu pelaksanaan dan rencana kegiatan

d. Teknik Analisis Model GAP (Gender Analisis Pathway)

metode GAP merupakan metode yang telah banyak dikembangkan di Indonesia terutama dalam proses perencanaan program-program yang responsif gender. Metode GAP adalah metode analisis untuk mengetahui kesenjangan gender dengan melihat aspek akses, peran, manfaat, kontrol yang diperoleh laki-laki dan perempuan dalam program-program pembangunan yang menjadi pokok bahasan, mulai dari aspek kebijakan sampai monitoring dan evaluasi.

Metode GAP dapat memberikan sumbangan pikiran dalam menetapkan program-program pembangunan yang selalu memperhitungkan kepentingan perempuan dan laki-laki. Dengan demikian metode GAP dapat digunakan para perencana dan pelaksana program pembangunan untuk menetapkan prioritas permasalahan serta solusi atau intervensi yang diperlukan.

E. Perbedaan Kinerja Pegawai

F. Hipotesis

1. Hipotesis pertama bersifat hipotesis kerja, bahwa struktur organisasi IAIN Raden Intan belum berprespektif gender
2. Hipotesis kedua bersifat statistik, Ada perbedaan kinerja pegawai berdasarkan gender di IAIN Raden Intan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Variabel tergantung dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja merupakan fungsi dari motivasi, kemampuan, dan kesempatan. Bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang harus dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Dalam penelitian ini kinerja karyawan diungkap dengan menggunakan skala rating dengan penilaian 2 orang
2. Variabel bebas adalah jenis kelamin karyawan yang diketahui dari data responden

B. Populasi dan Sampel Penelitian

Salah satu cara yang diperlukan dalam melaksanakan penelitian adalah menentukan populasi dari penelitian yang akan

dilakukan. Menurut Hadi populasi adalah keseluruhan individu yang hendak diselidiki minimal mempunyai satu sifat atau ciri yang sama dan untuk siapa kenyataan yang diperolehakan digeneralisasikan. Menggeneralisasikan tersebut maksudnya adalah menyangkut kesimpulan peneliti sebagai sesuatu yang berlaku bagi populasi²⁷. Sebagai suatu populasi, kelompok ini harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik-karakteristik bersama yang membedakan dari kelompok yang lain. Azwar mengatakan bahwa ciri yang dimaksud tidak hanya terbatas sebagai ciri lokasi akan tetapi dapat terdiri dari karakteristik-karakteristik individu²⁸.

Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi penelitian, maka sampel penelitian harus memiliki ciri-ciri dan karakteristik yang sama dengan populasi²⁹. Teknik sampling

²⁷ Sutrisno Hadi, *Methodologi Riseach Jilid II*, (Yogyakarta : Andi Offset, 2000), 31.

²⁸ ²⁸ Syaifudin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2003),

²⁹ Syaifudin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2003),19

yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *proportionl random sampling*, yaitu teknik pengambilan sebanding dengan besarnya kelompok.³⁰

Berdasarkan teknik *proportionl random sampling* yang dilakukan terhadap populasi dalam hal ini pegawai didapatkan sampel penelitian 32 orang pegawai yang terdiri dari 18 pegawai laki-laki dan 14 pegawai perempuan, sampel ini diperlukan untuk uji hipotesis kinerja pegawai. Sedangkan untuk struktur organisasi seluruh pegawai dan dosen dipakai untuk menganalisisnya.

C. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel-variabel yang akan diteliti³¹. Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini berupa :

1. Skala Rating

³⁰ Sutrisno Hadi, *Methodologi Riseach Jilid II*, 25.

³¹ Syaifudin Azwar, *Metode Penelitian*, 27.

Skala rating adalah bentuk penilaian dilakukan oleh rater (penilai) dengan observasi baik langsung atau tidak langsung yang hasilnya dikuantifikasikan dalam bentuk angka penilaian.

Model skala rating yang dipakai dalam penelitian ini mengacu pada indikator kinerja menurut Robbin yang terdiri dari ; a. Kualitas, b. Kuantitas, c. Ketepatan waktu, d. Efektifitas, e. Kemandirian, dan f. komitmen³². Selanjutnya dari indikator tersebut dibuat *blue print* skala rating untuk panduan dalam pembuatan item yang harus dinilai, item lengkap ada pada lampiran A hal...., sedangkan *blue print* ada tabel.1 di bawah ini.

³² Robbin.....

Tabel.1
Blue Print Skala Kinerja Pegawai

No	Indikator	Jumlah Item
1	Kualitas adalah kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan	5
2	Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan	5
3	Ketepatan waktu, tingkat aktivitas pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain	5
4	Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya	5
5	Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsinya	5
6	Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggungjawab jawab karyawan terhadap kantor	5
	Jumlah Total	30

b. Wawancara

Metode wawancara dipakai untuk melengkapi data dan menganalisis yang bersifat kualitatif. Wawancara dilakukan terhadap pimpinan IAIN terkhusus hal-hal yang berkaitan dengan kebijakan atau pengambilan keputusan. Wawancara ialah tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung. Pewawancara disebut *interviewer* sedangkan orang yang diwawancarai disebut *interviewee*.³³

c. Studi Pustaka dan Dokumen

Teknik ini dilakukan dengan mengumpulkan data-data yang berhubungan dengan penelitian. Teknik ini untuk lebih menunjang data primer atau data utama yang diperoleh dari informan. Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi ialah pengambilan data yang diperoleh dengan dokumen-dokumen.³⁴

Data yang dikumpulkan dengan teknik dokumentasi cenderung

³³ Husaini Usman, *Metodologi Penelitian Sosial*. (Jakarta : Salemba), 58

³⁴ Husaini Usman, *Metodologi Penelitian Sosial*, 73

merupakan data sekunder, sedangkan data-data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara cenderung merupakan data primer atau data yang langsung diperoleh dari pihak pertama

D. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas terhadap skala persepsi terhadap pemberian tugas dan atraksi interpersonal siswa terhadap guru dengan motivasi belajar siswa dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah alat tes yang diberikan sudah mengukur apa yang seharusnya diukur. suatu alat ukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi, apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Dalam penelitian ini validitas akan diuji terhadap masing-masing skala menggunakan teknik korelasi

product moment dari *pearson*³⁵ dengan taraf signifikan 5% yang rumusnya adalah sebagai berikut:

Rumus Korelasi Product Moment:

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{(\sum X^2 - \frac{\sum X^2}{N})(\sum Y^2 - \frac{\sum Y^2}{N})}}$$

Keterangan:

- r : Koefisien korelasi variabel X dengan Y
 $\sum XY$: Jumlah hasil perkalian antara variabel X dan Y
 $\sum X$: Jumlah skor item
 $\sum Y$: Jumlah total skor item yang diperoleh subyek
N : Jumlah subyek penelitian
X : Skor item
Y : Skor total item

Koefisien korelasi yang diperoleh di atas belum menunjukkan validitas yang sesungguhnya atau hanya akan diperoleh koefisien korelasi item total yang *over estimated* (lebih tinggi daripada yang

³⁵³⁵ Azwar, Syaifudin, Reliabilitas dan Validitas, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2000, hal 166

sebenarnya) dikarenakan adanya overlap antara skor item dengan skor skala (Azwar, 2009).

b. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas diterjemahkan dari kata *reliability*, Azwar (2009) mengemukakan bahwa reliabilitas merupakan satu ciri utama instrumen pengukuran yang baik. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi dan baik maksudnya adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang *reliabel*. Walaupun reliabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti keterpercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan, dan lain sebagainya namun ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Uji reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* (α).

Rumus Alpha Cronbach (α):

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_j^2}{S X^2} \right)$$

Keterangan:

K : Banyaknya belahan tes

$\sum S_j^2$: Varians belahan j ; j = 1,2,...,.....k

$S X^2$: Varians skor tes

Penghitungan reliabilitas dengan rumus di atas dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 16.0 for windows.

E. Teknik Analisis Data

Untuk menguji hipotesis pertama yang bersifat hipotesis kerja dilakukan dengan pendekatan kualitatif dan diperkuat data-data yang bersifat deskriptif.

Sedangkan untuk hipotesis kedua yang diajukan dipergunakan statistik. Digunakannya metode statistik ini dengan pertimbangan sebagai berikut :

- a. Statistik bekerja dengan angka dan dapat menunjukkan jumlah (frekwensi) serta nilai angka.
- b. Statistik bersifat obyektif, artinya statistik sebagai suatu alat penilai kenyataan, tidak dapat bicara yang lain kecuali apa adanya.

- c. Statistik bersifat universal, dalam arti dapat digunakan dalam semua bidang penyelidikan³⁶. Sesuai dengan hipotesis dan jenis data yang diperoleh maka teknik analisis data menggunakan uji t (t-tes) yaitu untuk membandingkan dua variabel, dalam hal ini kinerja pegawai berdasarkan gender.

³⁶ Hadi, Sutrisno, Statistik Jilid I, Yogyakarta : Andi Offset, 2000, hal 4

BAB IV

LAPORAN PENELITIAN

A. Orientasi Kanchah dan Persiapan

Sebelum berdirinya IAIN Raden Intan Bandar Lampung, telah berdiri terlebih dahulu Yayasan Kesejahteraan Islam Lampung (YKIL) pada tahun 1961 di Teluk Betung Pada tahun 1963, pihak Yayasan Kesejahteraan Islam Lampung mengadakan musyawarah dengan Para Ulama Lampung dan dengan aparat Pemerintah Daerah, yang intinya adalah sarana dan prasarana pendidikan tinggi agama Islam bagi masyarakat. Dari musyawarah tersebut kemudian dihasilkan suatu kesepakatan untuk mendirikan dua Fakultas yaitu Fakultas Tarbiyah dan Fakultas Syari'ah.

Pada saat itu sarana dan prasarana pendidikan masih sangat terbatas. Tempat perkuliahan pernah memakai gedung Fakultas Hukum cabang UNSRI di Teluk Betung dan di Masjid Al-Fur'qon Lungsir Teluk Betung. Setelah itu kemudian para

inisiator melakukan upaya-upaya agar status kedua fakultas tersebut berubah dari swasta ke negeri. Upaya tersebut membuahkan hasil sehingga pada tanggal 13 Oktober 1964 terbitlah surat Keputusan Menteri Agama R.I. No. 86 /1964 yang isinya perubahan status Fakultas Tarbiyah Yayasan Kesejahteraan Islam Lampung (YKIL) menjadi Instansi Pemerintah (Negeri) yaitu : sebagai cabang Fakultas Tarbiyah IAIN Raden Fattah Palembang di Teluk Betung. Sementara Yayasan Kesejahteraan Islam Lampung masih membina Fakultas Syari'ah.

Pada saat itu masih berlaku aturan yang mempersyaratkan berdirinya sebuah al –Jami'ah (IAIN), yaitu sekurang-kurangnya memiliki tiga fakultas, untuk memenuhi persyaratan tersebut maka pada Tahun 1965 Yayasan Kesejahteraan Islam Lampung mendirikan satu fakultas lagi yaitu Fakultas Ushuluddin dengan menunjuk K.H. Zakaria Nawawi sebagai Dekan. Ketiga Fakultas tersebut mengambil tempat di Masjid Al-Fur'qon.

Pada Tahun 1966 Pemerintah Daerah menyerahkan Gedung Ex Sekolah Cina di jalan Kartini untuk kegiatan perkuliahan Fakultas Tarbiyah, Fakultas Syari'ah dan Ushuluddin dan sejak saat itu kegiatan ketiga Fakultas tersebut dialihkan dari Masjid Al-Fur'qon ke Gedung Ex sekolah Cina di jalan Kartini (Kaliawi).

Dengan memperhatikan aktivitas Yayasan Kesejahteraan Islam Lampung sudah merasa banyak, maka untuk menyantuni ketiga fakultas tersebut perlu ada yayasan Khusus yang menangani. Kemudian pada tahun 1966 itu juga atas putusan rapat Pengurus Yayasan Kesejahteraan Islam Lampung maka terbentuklah Yayasan Perguruan Tinggi Islam (YAPERTI) Lampung. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama RI No. 187/68 tanggal 26 Oktober 1968 berdirilah satu Institut Agama Islam Negeri (IAIN) di Lampung dengan Nama " IAIN al-Jami'ah, Al- Islamiyah, Al-Hukumiyah Raden Intan Lampung", dengan Rektor Mukhtar Hasan SH, dan kegiatan perkuliahan

pun dilaksanakan di Jl. Kartini Kaliawi Tanjungkarang. Selaku Rektor Pertama, H. Mukhtar Hasan memimpin sampai tahun 1971. Periode kedua, IAIN Raden Intan dipimpin oleh Drs. Ibrahim Bandung dari tahun 1971 s.d. 1973 yang membawahi tiga fakultas yaitu Tarbiyah, Syari'ah dan Ushuluddin dengan mempergunakan kampus di Jl. Kartini Tanjungkarang.

Periode ketiga, dipimpin oleh Drs. H. Suwarno Achmady, seorang perwira menengah TNI AD yang menjabat dari tahun 1973 s.d. 1978. Pada periode ini IAIN Raden Intan mendapat bantuan Pemda Lampung berupa sebidang tanah seluas 5 Ha. di jalan raya Labuhan Ratu dan selanjutnya kampus pun pindah ke lokasi baru. Adapun kampus Kaliawi di Jalan Kartini dipergunakan untuk TK Raden Intan dan Yayasan SMP Raden Intan. Sejak periode keempat yang dipimpin Drs. H. Muhammad Zein dari tahun 1978 s.d. 1984 IAIN Raden Intan mulai menerapkan Sistem Kredit Semester (SKS) yang sebelumnya menggunakan Sistem Semester non Kredit (1975 –

1982). Pada periode ini pula Pemerintah Daerah Lampung memberikan bantuan tanah kampus seluas + 50 Ha. di Sukarame. Pada periode kelima, IAIN Raden Intan dipimpin oleh Drs. H. Busyairi Majidi, seorang ulama anggota Tim Penyusun Al-Qur'an dan Terjemahnya Departemen Agama, dan dosen IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Pada periode yang berlangsung dari tahun 1984 s.d. 1989 ini berhasil dibangun empat gedung fakultas berlantai dua untuk Fakultas Tarbiyah dan Fakultas Ushuluddin di Kampus Sukarame, dan pada tanggal 20 Agustus 1987 kegiatan perkuliahan secara resmi dipindahkan ke kampus baru ini.

Pada periode keenam yang menjadi Rektor adalah Drs. H. Pranoto Tahrir Fatoni seorang birokrat Departemen Agama Jakarta yang menjabat dari tahun 1989 s.d. 1993. Pada periode ini, diadakan penyempurnaan administrasi umum, akademik dan kemahasiswaan, dan terutama administrasi keuangan, serta pembangunan gedung perpustakaan berlantai dua di Sukarame.

Periode ketujuh, IAIN Raden Intan dipimpin oleh seorang putra daerah Ranau, Drs. H.M. Ghozi Badrie yang berlangsung dari tahun 1993 s.d. 1998. Pada masa ini berhasil dibangun ruang perkuliahan Fakultas Syari'ah beserta gedung perkantornya, sehingga pada periode ini seluruh aktivitas perkuliahan sudah dipindahkan ke kampus Sukarame.

Pada periode kedelapan, terpilihlah Prof. DR. H.M. Damrah Khair, M.A. untuk memimpin IAIN Raden Intan dari tahun 1997 s.d. 2002. Pada masa ini berhasil dibangun gedung Fakultas Dakwah, gedung rektorat berlantai tiga serta pembangunan Gedung Serba Guna (GSG).

Pada periode kesembilan, IAIN dipimpin oleh Prof. DR. H.S. Noor Chozin Sufri putra Jawa Timur dan seorang tokoh MUI Lampung, yang menjabat sejak tahun 2002 s.d. 2006. Masa kepemimpinannya disebut masa kebangkitan IAIN Raden Intan dilihat dari melonjaknya jumlah pendaftar calon mahasiswa, dikembangkannya beberapa jurusan baru dan sarana prasarana

kampus, disepakatinya berbagai kerjasama baik dalam negeri maupun luar negeri, juga berhasil dibangun beberapa gedung baru diantaranya gedung Kantor Pascasarjana, gedung perpustakaan berlantai tiga, ruang Dosen Fakultas Tarbiyah dan ruang Dosen Fakultas Syari`ah. Namun beliau berhalangan tetap (meninggal dunia 17 Januari 2006) maka sebagai penganti sementara adalah Drs. H. Mahmud Yusuf, MA. Hal ini sesuai SK Menteri Agama RI No. B.II/2/0271/2006, Tanggal 8 Maret 2006, sampai pelantikan Rektor baru yang definitif.

Selanjutnya, terbit Surat Keputusan Menteri Agama RI nomor : B.II/3/0847/2006 tanggal 21 Juli 2006 ditetapkan Prof. Dr. H.M. Ridwan Lubis sebagai Pgs. Rektor. Kemudian berdasarkan Surat Keputusan Presiden RI Nomor : 143/M/2006 tanggal 12 Desember 2006 dilantik Prof. Dr.H. Musa Sueb, MA sebagai Rektor IAIN Raden Intan periode 2006 - 2010. Pada saat ini Rektor IAIN Raden Intan Lampung adalah Prof. Dr.

H.Moch Mukri, M.Ag untuk periode 2010-2014 dan periode 2014-Sekarang.

IAIN Raden Intan memiliki lima Fakultas yaitu :

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan memiliki sepuluh Jurusan/program Studi yaitu :

- 1). Program Studi Pendidikan Agama Islam
- 2). Program Studi Pendidikan Bahasa Arab
- 3). Program Studi Manajemen Pendidikan
- 4). Program Studi Bimbingan & Konseling
- 5). Program Studi pendidikan Bahasa Inggris
- 6). Program Studi pendidikan Matematika
- 7). Program Studi pendidikan Biologi
- 8). Program Studi pendidikan Fisika
- 9). Program Studi Pendidikan Guru Roudhatul Athfal
- 10). Program Studi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah

Fakultas Syari'ah dan Hukum

Fakultas Syariah memiliki empat Jurusan/program Studi yaitu:

- 1). Program Studi Mu'amalah (Hukum Ekonomi)
- 2). Program Studi Al-Akhwāl Asy-Syakhshiyah (Hukum Perdata/Hukum Keluarga)
- 3). Program Studi Siyasah (Hukum Tata Negara)

Fakultas Ushuluddin

Fakultas Ushuluddin program Studi sebagai berikut :

- 1). Program Studi Perbandingan Agama (PA)
- 2). Program Studi Filsafat Agama
- 3). Program Studi Ilmu Hadits/IH
- 4). Program Studi Ilmu Al-Quran tafsir/IAT
- 5). Pemikiran Politik Islam (PPI)
- 6). Program Studi Ilmu Aqidah
- 7). Program Studi Akhlak dan Tasawuf
- 8). Program Studi Psikologi Islam
- 9). Program Studi Sosiologi Agama

Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi

Fakultas Dakwah memiliki empat Jurusan/program studi yaitu :

Program Studi Komunikasi dan Penyiaran

- 1). Program Studi Pengembangan Masyarakat
- 2). Program Studi Manajemen
- 3). Program Studi Bimbingan Konseling Islam (BKI)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam memiliki program studi ;

1. Program Studi Ekonomi Syariah
2. Program Studi Perbankan Syariah
3. Program Studi Akuntansi Syariah

IAIN Raden Intan juga memilki Program Pascasarjana untuk program Magister (S2) dan Doktor (S3)

B. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian didahului dengan mengumpulkan data karyawan dan dosen lengkap dengan pangkat, golongan serta jabatannya. Langkah selanjut menentukan karyawan sebagai sampel penelitian untuk dilakukan penilaian dengan

model skala rating oleh dua orang penilaian yaitu Kasubag dan Kabag. Penilaian dilakukan dari tanggal.....

1. Uji Coba Skala

Tujuan dari uji coba skala rating Kinerja Karyawan adalah untuk mengetahui apakah aitem-aitem skala sudah layak ataukah belum. Aitem-aitem pada skala dinyatakan layak bila memenuhi standar validitas aitem yang ditetapkan. Tujuan lainnya adalah untuk memperoleh gambaran tentang pelaksanaan penelitian yang sesungguhnya.

Skala rating yang telah diisi atau dinilai oleh Kasubag dan Kabag merupakan data uji coba yang sekaligus data penelitian atau dengan kata lain menggunakan uji coba terpakai. Langkah berikutnya dilakukan analisis validitas aitem dan reliabilitas skala rating dengan menggunakan program SPSS.16 *for Windows*.

2. Hasil uji coba Skala

Uji coba ini dilakukan terhadap subyek karyawan IAIN Raden Intan dengan subyek sebanyak karyawan. Data hasil uji coba yang terkumpul kemudian diskoring untuk selanjutnya dilakukan analisis uji validitas aitem dan reliabilitasnya untuk mengetahui aitem-aitem mana saja yang gugur dan mana yang valid sehingga dapat dipergunakan untuk penelitian selanjutnya.

a. Uji validitas aitem

Uji validitas aitem terhadap skala rating Kinerja Karyawan dilakukan menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* dengan koreksi efek *spurious overlap*. Batasan indeks daya diskriminasi (r_{it}) yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,250. Hal ini dilakukan agar jumlah aitem yang valid atau lolos untuk dijadikan skala mencukupi jumlah yang diinginkan.

Menurut Azwar (2009), apabila aitem yang memiliki indeks daya diskriminasi sama dengan atau lebih besar daripada 0,30

jumlahnya melebihi jumlah aitem yang direncanakan untuk dijadikan skala, maka peneliti dapat memilih aitem-aitem yang memiliki indeks daya diskriminasi tertinggi. Sebaliknya apabila jumlah aitem yang lolos ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, kita dapat mempertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria 0,30 menjadi 0,25. Namun sangat tidak disarankan untuk menurunkan batas kriteria dibawah 0,20

Berdasarkan hasil perhitungan validitas aitem skala rating kinerja dengan menggunakan tehnik korelasi *product moment* pada taraf signifikan 5 %, dari 30 aitem semuanya valid dengan koefisien bergerak r_{it} (*coorrected item-total correlation*) = 0,752 sampai dengan 0,906 dengan $p < 0,05$ (taraf signifikan dibawah 5%) sebagaimana ditampilkan pada tabel. di bawah ini.

Tabel.2
 Hasil Validitas aitem
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item01	79.03	359.644	.882	.985
Item02	79.00	361.935	.871	.986
Item03	79.25	362.710	.819	.986
Item04	79.09	359.507	.855	.986
Item05	79.00	364.516	.829	.986
Item06	79.12	360.823	.800	.986
Item07	79.00	355.419	.877	.986
Item08	79.03	359.709	.880	.985
Item09	79.28	365.628	.804	.986
Item10	79.28	360.725	.880	.985
Item11	79.25	364.323	.865	.986
Item12	79.03	359.902	.874	.986
Item13	79.19	366.093	.822	.986
Item14	79.03	358.870	.865	.986
Item15	79.16	356.394	.855	.986
Item16	79.25	369.032	.682	.986
Item17	79.06	365.222	.812	.986
Item18	79.50	363.161	.827	.986
Item19	79.38	365.145	.805	.986
Item20	79.22	368.822	.757	.986
Item21	79.22	363.596	.906	.985
Item22	79.28	360.660	.799	.986
Item23	79.34	360.943	.861	.986
Item24	79.38	361.274	.846	.986
Item25	79.25	364.129	.872	.986
Item26	79.12	359.919	.829	.986
Item27	79.28	366.983	.752	.986

Item28	79.38	366.887	.794	.986
Item29	79.31	360.093	.895	.985
Item30	79.47	360.902	.857	.986

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas terhadap skala rating kinerja pegawai dengan perhitungan menggunakan aplikasi SPSS diketahui bahwa koefisien reliabilitas alpha (*cronbach's alpha*) pada skala rating kinerja pegawai adalah 0,986. Hal ini dapat dikatakan bahwa skala rating kinerja tersebut dinyatakan reliabel. Menurut Sekaran (Priyatno, 2010), koefisien reliabilitas skala yang kurang dari 0,6 dinilai kurang baik. Koefisien reliabilitas 0,7 dapat diterima, sedangkan diatas 0,8 adalah baik.

3. Hasil Analisis Data

a. Karakteristik Responden Struktur Organisasi

Tabel.3
SDM Dosen IAIN

No	Jabatan Fungsional	Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah
			Lk	Pr	
1	Guru Besar	S3/Doktor	14	2	16
2	Lektor Kepala	S3/Doktor	50	18	68
		S2/Mangister	43	23	66
3	Lektor	S3/Doktor	14	2	16
		S2/Mangister	39	29	68
4	Asisten Ahli	S3/Doktor	0	0	0
		S2/Mangister	21	14	35
	Jumlah	S3/Doktor	78	22	269
		S2/Mangister	103	66	

Tabel.4
SDM Dosen Fakultas Tarbiyah & Keguruan

No	Jabatan Fungsional	Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah
			Lk	Pr	
1	Guru Besar	S3/Doktor	5	2	7
2	Lektor Kepala	S3/Doktor	18	11	29
		S2/Mangister	10	8	18
3	Lektor	S3/Doktor	11	2	13
		S2/Mangister	14	13	27
4	Asisten Ahli	S3/Doktor	0	0	0
		S2/Mangister	11	13	24
	Jumlah	S3/Doktor	34	15	118
		S2/Mangister	35	34	

Tabel.5
SDM Dosen Fakultas Syariah & Hukum

No	Jabatan Fungsional	Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah
			Lk	Pr	
1	Guru Besar	S3/Doktor	2	0	2
2	Lektor Kepala	S3/Doktor	8	5	13
		S2/Mangister	13	3	16
3	Lektor	S3/Doktor	0	0	0
		S2/Mangister	9	3	12
4	Asisten Ahli	S3/Doktor	0	0	9
		S2/Mangister	3	0	3
	Jumlah	S3/Doktor	10	5	46
		S2/Mangister	25	6	

Tabel.6
SDM Dosen Fakultas Ushuluddin

No	Jabatan Fungsional	Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah
			Lk	Pr	
1	Guru Besar	S3/Doktor	2	0	2
2	Lektor Kepala	S3/Doktor	15	0	15
		S2/Mangister	9	3	12
3	Lektor	S3/Doktor	2	0	2
		S2/Mangister	7	4	11
4	Asisten Ahli	S3/Doktor	0	0	0
		S2/Mangister	2	0	0
	Jumlah	S3/Doktor	19	0	44
		S2/Mangister	18	7	

Tabel.7
SDM Dosen Fakultas Dakwah & Komunikasi

No	Jabatan Fungsional	Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah
			Lk	Pr	
1	Guru Besar	S3/Doktor	4	0	4
2	Lektor Kepala	S3/Doktor	6	1	7
		S2/Mangister	7	8	15
3	Lektor	S3/Doktor	1	0	1
		S2/Mangister	5	2	7
4	Asisten Ahli	S3/Doktor	0	0	0
		S2/Mangister	0	0	0
	Jumlah	S3/Doktor	11	1	34
		S2/Mangister	12	10	

Tabel.8
SDM Dosen Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam

No	Jabatan Fungsional	Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah
			Lk	Pr	
1	Guru Besar	S3/Doktor	1	0	1
2	Lektor Kepala	S3/Doktor	3	1	4
		S2/Mangister	4	1	5
3	Lektor	S3/Doktor	0	0	0
		S2/Mangister	4	7	11
4	Asisten Ahli	S3/Doktor	0	0	0
		S2/Mangister	5	1	6
	Jumlah	S3/Doktor	4	1	27
		S2/Mangister	13	9	

Tabel.9
Distribusi Jabatan Berdasarkan jenis Kelamin

No	Jabatan	Jenis Kelamin		Jumlah
		Lk	Pr	
1	Rektor	1	0	1
2	Wakil Rektor	3	0	3
3	Dekan	5	0	5
4	Wakil Dekan	14	1	15
5	Direktur/Wadir Pascasarjana	2	0	2
6	Kepala Lembaga	2	0	2
7	Kapus/Sekretaris Lembaga	7	2	9
8	Kajur/Ka.Prodi, Sekjur/Sekpro S1/S2/S3	40	20	60
	Jumlah	74	23	97

Tabel.10
SDM Karyawan

No	Golongan Ruang	Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah
			Lk	Pr	
1	IV.a-c	S1/S2	14	6	20
2	III.c-d	D3/S1/S2	45	31	76
2	III.a-b	D3/S1/S2	42	29	71
4	I-II	SD/SLTP/SLTA	12	1	13
	Jumlah		113 (62,8%)	67 (37,2%)	180

Tabel.11
Jabatan Struktural Karyawan

No	Jabatan	Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah
			Lk	Pr	
1	Ka.Biro	S2	1	0	1
2	Kabag	S1/S2	6	3	9
3	Kasubag	S1/S2	14	10	24
Jumlah			21 (62%)	13 (38%)	34

Secara keseluruhan dari 34 jenis jabatan struktural yang ada di lingkungan IAIN Raden Intan Lampung, 21 pegawai atau 62% jabatan tersebut diisi pegawai laki-laki sedangkan pegawai perempuan mengisi formasi jabatan ada 13 pegawai atau 38%. Selanjutnya rincian jabatan tersebut, untuk Kepala Biro ada 1 atau 100% dijabat pegawai laki-laki, jabatan Kepala Bagian 6 dipimpin pegawai laki-laki (67%) dan pegawai perempuan ada 3 (33%), jabatan struktural paling rendah dari 24 Kepala Subbagian 14 (58%) dipimpin pegawai laki-laki berbanding 10 (42%) dipimpin pegawai perempuan.

b. Uji Asumsi

Uji normalitas sebaran bertujuan untuk mengetahui normal tidaknya penyebaran dari variabel penelitian dalam hal ini variabel kinerja pegawai. Uji normalitas sebaran dengan kaidah hasil *One-Sample Kolmogorov-smirnov Test* harus di atas $p>0,05$ atau signifikan di atas 5%, maka berdasarkan perhitungan diperoleh hasil *Kolmogorov-smirnov* $z = 0,805$ dengan $p=0,536$ berarti data kinerja pegawai memenuhi kaidah normal, hasil ditampilkan pada tabel.12 di bawah ini ;

Tabel.12
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja
N		32
Normal Parameters ^a	Mean	84.44
	Std. Deviation	14.595
Most Extreme Differences	Absolute	.142
	Positive	.120
	Negative	-.142
Kolmogorov-Smirnov Z		.805
Asymp. Sig. (2-tailed)		.536
a. Test distribution is Normal.		

Uji homogenitas, dalam setiap perhitungan yang menguji perbedaan harus disertai landasan bahwa nilai-nilai

dalam kelompok bersifat homogen atau sejenis. Homogenitas merupakan asumsi yang penting di dalam perhitungan yang mencari perbedaan.³⁷ Dari hasil perhingan diperoleh hasil $F = 4,076$ dengan signifikan $0,052$ atau $p > 0,05$ berarti data penelitian adalah homogen, data rangkuman perhitungan ditampilkan pada tabel.13

Tabel.13. Uji Normarlitas
ANOVA

Kinerja	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	790.002	1	790.002	4.076	.052
Within Groups	5813.873	30	193.796		
Total	6603.875	31			

d. Analisis Deskriptif

Data penelitian mengenai kinerja dapat diklasifikasikan dalam bentuk statistik deskriptif yang diperoleh skor hipotetik skala kinerja dengan aitem 30 maka nilai bergerak dari 30 sampai 120, secara lengkap tersaji pada tabel.14 dibawah ini.

³⁷ Tulus Winarsunu, Statistik dalam Penelitian Psikologi & Pendidikan, Malang : UMM Press, 2009, hal.99

Tabel.14
Klasifikasi Kinerja Pegawai

Interval Nilai	Klasifikasi	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
103-120	Sangat Tinggi	1 (6%)	1 (7 %)	2 (6%)
85-102	Tinggi	8 (44%)	9 (64%)	17 (53%)
67-84	Sedang	6 (33%)	4 (29%)	10 (31%)
49-66	Rendah	3 (17%)	0	3 (10%)
31-48	Sangat Rendah	0	0	0
Jumlah		18 (100%)	14 (100%)	32 (100%)

Berdasarkan klasifikasi kinerja pegawai secara keseluruhan berurutan ada 6 % yang sangat tinggi, 53% tinggi, 31% sedang dan hanya 10% yang rendah. Pada pegawai perempuan tidak ada yang termasuk klasifikasi rendah sedangkan pada pegawai laki-laki ada 17 %. Jika digabungkan klasifikasi tinggi dan sangat tinggi, maka pegawai perempuan ada 71% yang termasuk klasifikasi ini dibandingkan pegawai laki-laki ada 50%. Dan pada pegawai laki-laki ada 50% yang termasuk klasifikasi sedang dan rendah, sedangkan pada pegawai perempuan hanya ada klasifikasi sedang yaitu 29%.

e. Uji Hipotesis

Berdasarkan perhitungan dengan t-tes diperoleh hasil $t = 4,266$ dengan $\text{sig}.0,048$ ($p < 0,05$), Berarti ada perbedaan kinerja pegawai antara pegawai laki-laki dengan pegawai perempuan, kinerja pegawai perempuan memiliki nilai rata-rata sebesar 90,07 dibandingkan pegawai laki-laki 80,06.

D. Hasil dan Pembahasan

1. Struktur Organisasi dan Kinerja Pegawai

Berdasarkan fakta yang diperoleh komposisi jabatan pegawai IAIN Raden Intan Lampung berdasarkan gender (tabel...), prinsip kesetaraan sudah terpenuhi secara umum bahkan lebih sedikit lebih secara proporsional pegawai perempuan 67 (37,2%) dan jabatan yang diisi perempuan 13 (38%)

Akan tetapi jika jabatan kita naikkan levelnya menjadi Kabag terjadi perbandingan laki-laki 6 (67%) perempuan 3 (33%)

%), disini mulai terjadi penurunan peran perempuan, bisa disimpulkan semakin tinggi jabatan semakin kecil peran perempuan

Untuk kinerja pegawai, berdasarkan perhitungan dengan t-tes diperoleh hasil $t = 4,266$ dengan $\text{sig}.0,048$ ($p < 0,05$), Berarti ada perbedaan kinerja pegawai antara pegawai laki-laki dengan pegawai perempuan, kinerja pegawai perempuan memiliki nilai rata-rata sebesar 90,07 dibandingkan pegawai laki-laki 80,06

Pengaruh jenis kelamin dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh jenis pekerjaan yang akan dikerjakan. Ada sisi positif dalam karakter perempuan yaitu ketaat dan kepatuhan dalam bekerja hal ini akan mempengaruhi kinerja secara personal (Gibson)

2. Struktur Organisasi dan Komposisi Jabatan Dosen

Melihat komposisi jabatan dan SDM dosen IAIN Raden Intan Lampung (tabel.3 dan tabel 9), bahwa SDM Dosen laki-laki ada 181 Dosen (67,3%) dan 88 Dosen perempuan (33,8%),

tersebut sangat terasa bahwa dosen perempuan belum terakomodir dalam jabatan struktural(23 dosen perempuan setara 23,7%, dibandingkan 74 dosen laki-laki setara 76,3 %) jabatan-jabatan yang diisi dosen perempuan ada pada level bawah yaitu pada posisi Kepala Pusat, Ketua Jurusan, Sekretaris Jurusan, Ketua Program Studi, Sekretaris Program Studi, jabatan tertinggi yang ada hanya pada level wakil dekan itupun hanya 1 dosen.

Jika melihat potensi (memenuhi kriteria statuta) yang dimiliki dosen perempuan sebenarnya memiliki potensi yang cukup signifikan untuk menjabat di lingkungan IAIN Raden Intan Lampung ada 20 Dosen perempuan dengan pendidikan Doktor dan jabatan fungsional Lektor Kepala dan 23 Dosen perempuan dengan pendidikan Magister dan jabatan fungsional Lektor Kepala .

Jika kita mengacu kepada pengalaman terdahulu, pemilihan melalui jalur Senat maka pada setiap fakultas dosen perempuan terwakili minimal untuk satu posisi wakil dekan.

BAB I

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Komposisi perbandingan SDM Pegawai laki-laki dan perempuan sudah berimbang dengan kata lain sudah terjadi kesetaraan gender , yaitu pegawai laki-laki ada 113 pegawai setara 62,8% dan pegawai perempuan ada 67 pegawai setara 37,2%, posisi jabatan pegawai laki-laki ada 21 jabatan (62%) dan perempuan ada 13 jabatan (38%)
2. Semakin tinggi jabatan pegawai maka semakin rendah pula tingkat keterwakilannya, pada level Kepala Bagian dan 3 posisi pegawai perempuan (33 %) dibandingkan 6 posisi pada pegawai laki-laki (67%)
3. Ada perbedaan kinerja karyawan berdasarkan jenis kelamin, bahwa karyawan perempuan memiliki kinerja yang lebih baik (rata-rata nilai = 90,07) dibandingkan karyawan laki-laki dengan rata-rata nilai = 80,07

4. Komposisi jabatan dan perbandingan SDM dosen di lingkungan IAIN Raden Intan belum terjadi adanya kesetaraan gender, hal ini terlihat dari jumlah dosen laki-laki 181 Dosen (67,3%) yang diakomodir untuk menduduki jabatan ada 74 posisi (76,3%) dibandingkan dengan Dosen perempuan hanya ada 23 posisi (23,7%)
5. Posisi jabatan tertinggi dosen perempuan ada pada level wakil dekan 1 posisi dan sebagian besar ada pada posisi terbawah yaitu Sekretaris Jurusan atau Sekretaris Program Studi

B. Rekomendasi

1. Untuk pimpinan Rektorat
 - a. Kebijakan dalam penempatan jabatan pada pegawai sudah mengakomodir kesetaraan gender, untuk itu kebijakan ini mohon dipertahakan
 - b. Mestinya dengan pola pemilihan pimpinan menjadi wewenang penuh Rektor, keterwakilan dosen perempuan

bisa diakomodir dalam kenyataannya belum, untuk itu mohon Rektor dapat mempertimbangan keterwakilan gender mengingat saat ini Dosen perempuan bergelar doktor sudah cukup banyak

2. Untuk peneliti

Untuk penelitian selanjutnya disarankan memperbanyak sampel karyawan yang dinilai dan memperluas cakupan yang dinilai misalnya kasubag dan dosen. Selain itu dipandang perlu juga untuk menambahkan variabel-variabel yang relevan dengan kinerja karyawan misalnya ; motivasi, kepuasan kerja, dukungan organisasi dll

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia Fauzia dkk, *Realita Dan Cita Kesetiaan Gender di UIN Jakarta*, Jakarta : McGill IAIN. 2004
- Arif Budiman, *Pembagian kerja secara Seksual, Sebuah Pembahasan Sosiologis Tentang Wanita Dalam Masyarakat*, Jakarta : Gramedia, 1985
- Bohte & Meier, *Structure and The Performance of Public Organizations, Public Organizational Review: A Global Journal I*. 2001: 341-354
- Castetter, William B, *The Personal Function In Educational Administration*. New York: MC. Millan Publishing. 1981
- Dwiyanto, Agus. *Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Fisipol UGM. 1995
- Galbraith, Downey & Kates, *Designing Dynamic Organization*, New York: Amacom. 2002
- Garrison, RH., Eric W. Noreen, *Akuntansi Manajerial*, Terj. Totok Bidisantoso, Jakarta: Salemba Empat. 2000
- Gibson, Ivancevich & Donnelly, *Organisasi, perilaku, Struktur dan Proses*, Jakarta: Erlangga. 1989
- Gregory M.Matoesian, *Reproducing Rape : Domination throught Talk in the Courtroom*, Chicago : University og Chicago Press, 1993
- Handoko, *Manajemen Jilid 2*, Yogyakarta: BPFE, 2003

Heddy Shri Ahimsha Putra, *Sensitifitas Gender Dalam Manajemen. (Makalah Work Shop)* Yogyakarta : PSW IAIN Suka. 2000

Hesti R.Wijaya, *Penelitian Berperspektif Gender*, Jurnal Analisis Sosial, No.4, November 1996

Husaini Usman, *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta : Salemba

Jones R, *Organizational Theory, Design and Change*, USA Pearson New Jersey: Prentice Hall, Upper Saddle River. 2001

Julia Cleves Mosse, *Gender Dan Pembangunan*, Yogyakarta : Rifka Annisa dan Pustaka Pelajar, 1996

Karlof, Bengt & Helin Lovingsson, *Re-Organization*, Berlin: Springer-Verlag. 2007

Kristi Poerwandari, *Kekerasan Terhadap Perempuan, Tinjauan Psikologis*, dalam Tapo Omas Ihromi dkk, *Penghapusan Diskriminasi Terhadap Wanita*, Bandung : Alumni, 2000, p. 278-280

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. 1999. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor: 589/IX/6/99. *Tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. Jakarta

Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama, 2005

- Mansour Fakhri, *Analisis Gender Dan Transformasi Sosial*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 1999
- Mely G.Tan, *Kemitraan: Wujud Kesetaraan Dalam Keluarga*, dalam Th.Sumartana dkk. (ed.) 'Mendidik Manusia Merdeka' Yogyakarta : Interfidey, 1995
- Nasaruddin Umar, *Argumen Kesetaraan Gender : Perspektif al-Qur'an*, Jakarta : Paramadina, 1999, p.33-34
- Pierce Jhon, Gardner Donald & Randall, *Management and Organizational Behaviour an Integrated Perspective*, Ohio: South Western Thomson Learning. 2002
- Pujiwati Sayogyo, *Peranan Wanita Dalam Perkembangan Masyarakat Desa*, Jakarta : CV Rajawali, 1985
- Rhys Andrews & Boyne, Law & Walker, *Centralization, Organizational Strategy and Public Service Performance*, *Journal of Public Administration Research and Theory*, 2007
- Robbins, Stephen P. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall
- Robbins & Coulter, *Management 1 sixth Edition* , Prentice Hall, Inc, Englewood Cliffs. R 1999
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya. 2009
- Soeseno dan Sarwono, *Pengetahuan Tentang Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita*, Jakarta : Kelompok Kerja Konvensi, 1994

Stoner, freeman, & Gilbert, *Manajemen* Jilid 1, Jakarta: PT. Prenhallindo. 1990

Sultrayani, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Konflik*. Makasar, 2007

Sutrisno Hadi, *Methodologi Riseach Jilid II*, Yogyakarta : Andi Offset, 2000

Sutrisno Hadi, *Statistik Jilid I*, Yogyakarta : Andi Offset, 2000

Syaifudin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2003

Syaifudin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi* ,Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2003

Yayah Khisbah, *Dilema Ibu Antara Keluarga Dan Pekerjaan*, dalam majalah 'Amanah' Edisi No.26 Th.XII, 1998

Yeni Rosa Damayanti, *Ketika Korban Dipersalahkan*, dalam Tim Penyunting ELSAPA, 'Perkosaan Suatu Kajian Teoritik Kritis dan Empirik, Bandar Lampung : ELSAPA, 1999, P. 46-48

Zaitunah Subhan, *Rekonstruksi Pemahaman Gender Dalam Islam*, Jakarta : El-Kahfi, 2002,