



ANFUSINA: JOURNAL OF PSYCHOLOGY
http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/anfusina
DOI: <http://dx.doi.org/10.24042/ajp.v1i1.3638>
Volume 1, Nomor 1, Desember Tahun 2018

Struktur Organisasi Dan Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Gender Di UIN Raden Intan Lampung

Siti Masykuroh

Universitas IslamNegeri Raden Intan Lampung
sitimasykuroh@radenintan.ac.id

Ali Abdul Wakhid

Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN RIL
aliabdulwakhid@radenintan.ac.id

Abstract

This study aims to determine the differences in the organizational structure of Raden Intan Lampung's UIN with a gender perspective so that organizational structures that accommodate women's and men's ASN participation are realized, without differences and know the differences in women's ASN performance in producing good employee performance with a sample of 32 employees taken by proportional random sampling technique. The results of the analysis of this study indicate that there are differences in employee performance between male employees and female employees, based on the calculation of t-test results obtained $t = 4,266$ with sig. $0,048$ ($p < 0,05$), the performance of female employees has an average value amounting to 90.07 compared to 80.06 male employees.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan struktur organisasi UIN Raden Intan Lampung berperspektif gender sehingga terwujud struktur organisasi yang mengakomodasi partisipasi ASN perempuan dan laki-laki secara sama, tanpa

perbedaan dan mengetahui perbedaan kinerja ASN perempuan dalam menghasilkan kinerja pegawai yang baik dengan sampel sebanyak 32 pegawai yang diambil melalui teknik proportional random sampling. Hasil analisis penelitian ini merangkan bahwa ada perbedaan kinerja pegawai antara pegawai laki-laki dengan pegawai perempuan, berdasarkan perhitungan t-tes yang diperoleh hasil $t = 4,266$ dengan $sig.0,048$ ($p < 0,05$), kinerja pegawai perempuan memiliki nilai rata-rata sebesar 90,07 dibandingkan pegawai laki-laki 80,06.

Keyword: *Struktur Organisasi, Kinerja Karyawan, Gender*

Pendahuluan

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.

Posisi administrasi dan manajerial di tangan perempuan; hanya 10 persen kursi parlemen diduduki perempuan (Hartiningsih dalam Kompas, 29 Juli 2002). Selanjutnya, 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 praktiknya 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

patriarkis yang memosisikan perempuan sebagai warga negara kelas dua di negaranya sendiri (Amalia Fauziah, dkk, 2004).

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* (Budiman, 1985). Pengikut teori *Nature* beranggapan bahwa perbedaan psikologis antara laki laki dan perempuan disebabkan oleh faktor biologis. Adapun 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 sistem reproduksinya. Secara teoretis sistem seks dapat bersifat egaliter, tetapi kenyataan yang tampil adalah dominasi pria (Budiman, 1991). Kenyataan juga menunjukkan bahwa dari generasi ke generasi perempuan melahirkan anak dan menjadi ibu. Hal ini menunjukkan bahwa sistem seks merupakan susunan di mana hal-hal yang bersifat biologis menjadi sesuatu yang mendasar dan reproduksi manusia bisa dipengaruhi oleh intervensi sosial dan biologis dalam artian yang konvensional.

Pembagian kerja secara seksual sebenarnya bukan merupakan sesuatu yang keliru atau salah, asalkan hal itu dapat menunjukkan adanya keseimbangan, tetapi dalam perkembangannya 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 sektor publik. Perempuan yang demikian ini harus menanggung peran ganda. Bahkan seringkali bukan hanya peran ganda, namun menjalankan fungsi tiga karier. Suatu fungsi yang belum pernah atau tidak berlaku untuk laki laki. Tiga karier 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.

Pujiwati Sayogyo (1985) mengatakan bahwa di daerah pedesaan di negara-negara yang sedang berkembang, sesungguhnya tidak ada perempuan yang semata mata bertugas sebagai istri atau ibu saja. Ia menjelaskan bahwa pekerjaan di sektor pertanian pada umumnya dipandang sebagai salah satu kegiatan yang relatif mudah dilakukan perempuan tanpa banyak mengganggu tugas tugasnya di sektor domestik. 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.

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, terutama pada keluarga miskin. Dalam keadaan susah, perempuan memegang peranan yang besar untuk menaikkan derajat sosial keluarganya. Namun jika keadaan membaik, laki laki kembali memegang kekuasaan dengan alasan demi keharmonisan dan kestabilan keluarga, dan pada umumnya perempuan harus mengalah (Sayogyo, 1985), pendapat ini merupakan indikasi bahwa jika keadaan sosial ekonomi telah membaik, mereka memiliki kebebasan untuk bekerja atau tidak bekerja. Kalaupun bekerja, faktor ekonomi bukan lagi menjadi alasan mereka.

Isu gender dan pembangunan menarik dihubungkan dengan proses pendidikan yang berlangsung di UIN 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 menyiapkan, memproduksi dan mengembangkan sumber daya manusia. Ketiga, lembaga pendidikan memproduksi ideologi 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.

Teori Struktur Organisasi

Menurut Jones R (2001) 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*). Gibson, Ivancevich & Donnelly (1989) memberikan pengertian mengenai struktur organisasi, yaitu suatu cetak biru organisasi yang menunjukkan bagaimana orang dan pekerjaan dikelompokkan bersama. 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).

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 Swales 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 pembedaan 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

Kinerja Pegawai

Menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (1999) 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. 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 dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Kinerja menurut Mahoney dkk (Sultrayani, 2007) 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. Adapun menurut Mangkunegara (2005) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. 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 (Handoko, 2003)

Perspektif Gender

Kata “gender” berasal dari bahasa Inggris “gender”, yang berarti “jenis kelamin” (John M. Echols dan Hassan Shadily, 1983), 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 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 ketentuan masyarakat perihal penentuan seseorang sebagai

Konsep gender sebenarnya telah berkembang sejak tahun 1970-an karena adanya ketidak-puasan dengan konsep perempuan dalam pembangunan (*Women in Development* atau 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 hakikat 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). Adapun 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 (1994), kondisi biologis, kodrat dan jenis kelamin perempuan adalah merupakan akar penyebab terjadinya praktik-praktik yang bersifat diskriminatif.

Adapun 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, baik tentang laki-laki maupun perempuan ditentukan oleh masyarakat dan kebudayaan dimana mereka dilahirkan dan dibesarkan. Dengan demikian seperti menurut Mely G. Tan (Th. Sumartana dkk, 1995), penggambaran perempuan dan laki-laki berakar pada kebudayaan, dan bukan berdasarkan aspek biologis saja. Dalam menjernihkan perbedaan antara gender dan seks ini, yang menjadi masalah adalah terjadinya kerancuan dan pemutarbalikan makna tentang peran gender dan peran kodrati (biologis).

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
- b. Penempatan perempuan pada subordinasi
- c. Stereotipe perempuan
- d. Beban Kerja yang tidak proporsional

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

Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif, dengan teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yaitu menggunakan teknik uji t (t-test) yaitu untuk membandingkan dua variabel, dalam hal ini kinerja pegawai berdasarkan gender. Sampel yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu sebanyak 32 orang pegawai yang terdiri dari 18 pegawai laki-laki dan 14 pegawai perempuan, yang diperoleh dengan menggunakan teknik *Proportional Random Sampling*. Sampel ini diperlukan untuk uji hipotesis kinerja pegawai. Adapun untuk struktur organisasi seluruh pegawai dan dosen dipakai untuk menganalisisnya.

Metode pengumpulan data yang bertujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang diteliti adalah dengan menggunakan skala, wawancara, studi pustaka, dan dokumentasi. Skala yang digunakan, yaitu skala dengan model rating. 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. Efektivitas, e. Kemandirian, dan f. komitmen.

Hasil Penelitian

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.1 dibawah ini.

Tabel.1

Klasifikasi Kinerja Pegawai

Interval nilai	Klasifikasi	Jenis kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
103-120	Sangat Tinggi	1 (6%)	1 (7%)	2 (6%)
85-120	Tinggi	8 (44%)	9 (64%)	17 (53%)
67-84	Sedang	6 (33%)	4 (29%)	10 (31%)
49-66	Rendah	3 (17 %)	0 (0%)	3 (10%)
31-48	Sanat Sekali	0 (0%)	0 (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%. Pada pegawai laki-laki ada

50% yang termasuk klasifikasi sedang dan rendah, sedangkan pada pegawai perempuan hanya ada klasifikasi sedang, yaitu 29%.

Analisis Data

a. Uji Asumsi

1) Uji Normalitas

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.

2) Uji Homogenitas

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 (Winarsunu, 2009). Dari hasil perhingan diperoleh hasil $F = 4,076$ dengan signifikan 0,052 atau $p > 0,05$ berarti data penelitian adalah homogen.

b. Uji Hipotesis

Berdasarkan perhitungan dengan t-tes diperoleh hasil $t = 4,266$ dengan 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.

Pembahasan

1. Struktur Organisasi dan Kinerja Pegawai

Berdasarkan fakta yang diperoleh komposisi jabatan pegawai IAIN Raden Intan Lampung berdasarkan gender 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.

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa 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.

Oleh karena itu, tulisan ini memberikan sumbangan saran kepada pihak-pihak terkait untuk kemajuan bersama, saran tersebut meliputi untuk:

1. Untuk pimpinan Rektorat
 - a. Kibijakan 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
3. 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.

Referensi

Andrews, Rhys. 2007. *Centralization, Organizational Strategy and Public Service Performance*. Journal of Public Administration Research and Theory.

- Bohte & Meier. 2001. *Structure and The Performance of Public Organizations, Public Organizational Review: A Global Journal I*. 341-354
- Budiman, Arief. 1985. *Pembagian Kerja secara Seksual, Sebuah Pembahasan Sosiologis Tentang Wanita dalam Masyarakat*. Jakarta: Gramedia.
- Castetter, William B. 1981. *The Personal Function In Educational Administration*. New York: MC. Millan Publishing.
- Damayanti, Yeni Rosa. 1999. *Ketika Korban Dipersalahkan*, dalam Tim Penyunting ELSAPA, 'Perkosaan Suatu Kajian Teoritik Kritis dan Empirik. Bandar Lampung: ELSAPA
- Dwiyanto, Agus. 1995. *Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Fisipol UGM.
- Fakih, Mansour. 1999. *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fauzia, Amelia dkk. 2004. *Realita Dan Cita Kesetaraan Gender di UIN Jakarta*. Jakarta: McGill IAIN.
- Galbraith, Downey & Kates. 2002. *Designing Dynamic Organization*, New York: Amacom
- Garrison, R. H. dan Eric W. Noreen. 2000. *Akuntansi Manajerial*, Terj. Totok Bidisantoso. Jakarta: Salemba Empat.
- Gibson, Ivancevich & Donnelly. 1989. *Organisasi, perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Gregory M. Matoesian. 1993. *Reproducing Rape: Domination Through Talk in The Courtroom*. Chicago: University of Chicago Press.
- Handoko. 2003. *Manajemen Jilid 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Jhon, Pierce dkk. 2002. *Management and Organizational Behaviour an Integrated Perspective*. Ohio: South Western Thomson Learning.
- Jones, R. 2001. *Organizational Theory, Design and Change*, USA Pearson New Jersey: Prentice Hall, Upper Saddle River.

- Karlof, Bengt & Helin Lovingsson. 2007. *Re-Organization*. Berlin: Springer-Verlag.
- 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. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mosse, Julia Cleves. 1996. *Gender dan Pembangunan*. Yogyakarta : Rifka Annisa dan Pustaka Pelajar.
- Poerwandari, Kristi. 2000. *Kekerasan Terhadap Perempuan, Tinjauan Psikologis*, (Dalam Tapo Omas Ihromi dkk. *Penghapusan Diskriminasi Terhadap Wanita*). Bandung: Alumni.
- Putra, Heddy Shri Ahimsha. 2000. *Sensitifitas Gender Dalam Manajemen*. (Makalah *Workshop*). Yogyakarta: PSW IAIN Suka.
- Robbins & Coulter, 1999. *Management 1 sixth Edition*. Prentice Hall, Inc, Englewood Cliffs.
- Robbins, Stephen P. *Organizational Behavior*. New Jersey: Printce Hall.
- Sayogyo, Pujiwati. 1985. *Peranan Wanita dalam Perkembangan Masyarakat Desa*. Jakarta: CV Rajawali.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya.
- Soeseno dan Sarwono. 1984. *Pengetahuan Tentang Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita*. Jakarta: Kelompok Kerja Konvensi.
- Stoner, freeman, & Gilbert. 1990. *Manajemen Jilid 1*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Subhan, Zaitunah. 2002. *Rekonstruksi Pemahaman Gender dalam Islam*. Jakarta : El-Kahfi.

- Sultrayani. 2007. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Konflik*. Makasar:
- Tan, Mely G. 1995. *Kemitraan: Wujud Kesetaraan dalam Keluarga*. Yogyakarta: Interfidey.
- Umar, Nasaruddin. 1999. *Argumen Kesetaraan Gender: Perspektif Al-Qur'an*. Jakarta: Paramadina.
- Wijaya, Hesti R. 1996. *Penelitian Berperspektif Gender*. Jurnal Analisis Sosial No. 4.
- Yayah Khisbah, 1998. *Dilema Ibu Antara Keluarga Dan Pekerjaan*, dalam Majalah Amanah Edisi No.26 Th.XII.